
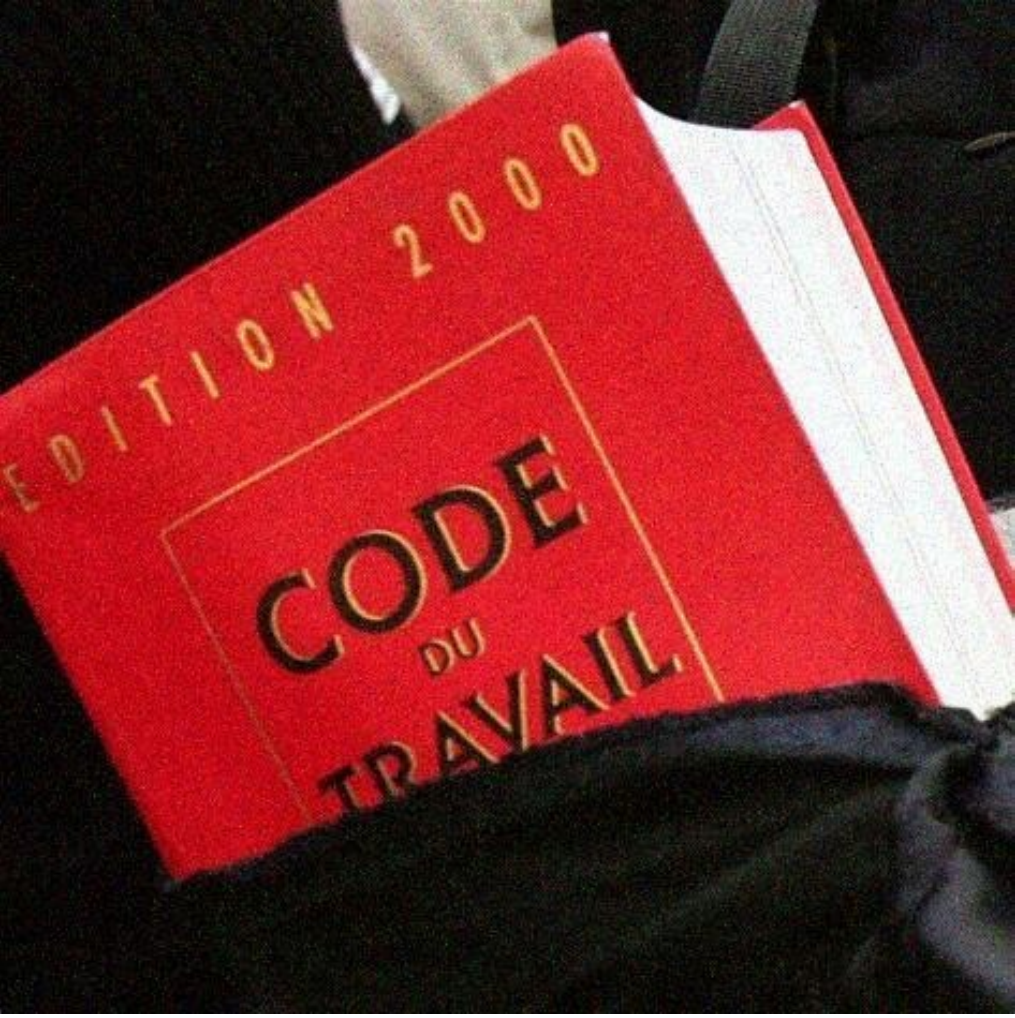


☐

I'm not robot


reCAPTCHA

I am not robot!



Il permet d'éviter l'arbitraire et détermine les comportements qui sont conformes à l'éthique dominante. Deux grandes catégories de droit : Droit privé : il organise les relations entre les personnes physiques ou morales. Il va représenter toutes les relations entre les personnes (contrat de vente, bail etc.) Concerne aussi tout ce qui se rapporte à la famille (mariage, divorce, succession) Une personne physique = un individu Une personne morale = un organisme (n'a pas de matérialité en tant que tel) Droit public : tout ce qui met en œuvre la puissance publique. (Exemple type : le droit fiscal) + Droit mixte : droit pénal : délit/contravention. Le contentieux se fait devant les tribunaux civils mais c'est la société qui est poursuivie. Lorsque l'on parle de droit du travail privé = on parle du droit applicable aux salariés et aux employeurs desdits privés, liés par un contrat de travail. Le contrat de travail : A pour but d'organiser les rapports individuels et collectifs dans l'entreprise. Lorsque l'on parle de relation individuelle de travail = on se centre sur le contrat de travail et son application. Les relations collectives : toutes les relations avec le personnel (sauf délégués syndicaux) Bientôt grâce aux ordonnances Macron, on pourra parler de comité social économique. Il traite des conditions de travail, droit du travail pour défendre l'intérêt commun des salariés. Le droit du travail peut être soumis au respect des règles d'ordre public. La règle d'ordre public : une règle à laquelle j'ai interdiction de déroger, obligation de respecter. Le contrat de travail : Est constitué de trois éléments :- Exécution d'un travail matériel ou immatériel - En contrepartie d'une rémunération fixe ou variable - Le tout placé sous le lien de subordination de l'employeur Le contrat intérim : Relation entre : - Entreprise de travail temporaire- Entreprise utilisatrice - Travailleur intérimaire Le contrat de travail se trouve entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire, mais il est soumis aux conditions d'exécution de l'entreprise utilisatrice. Il y a des milliers de rapports entre les gens: quelq'un travaille pour un autre. Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour lui. Un fonctionnaire cantonal. Une ménagère travaille à la maison. Un prisonnier travaille à la prison. Un ouvrier travaille dans l'usine. Le droit du travail ne s'applique que pour cette dernière situation comme, par exemple, les employés de commerce. Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Droit du travail sénégalais : Diplôme Supérieur Commercial, année 2007 – 2008
Par M. Y. Bodian, FSPPUCAD

VII. LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Il est défini par l'art. L. 49 CT comme "tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage et du contrat d'engagement à l'essai".

Le contrat à durée indéterminée est donc tout contrat qui ne comporte ni terme, ni précision de la durée de l'engagement qui est par conséquent indéterminée.

Il a la faveur du juge et du législateur car il assure la stabilité des relations professionnelles et la permanence de l'emploi.

La jurisprudence considère que tous les salariés sont jusqu'à preuve contraire, liés par des contrats à durée indéterminée.

Le législateur a élaboré l'essentiel des règles du contrat du travail par référence au contrat à durée indéterminée. Il en est des règles relatives à la formation du contrat de travail.

CHAPITRE II LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La formation du contrat du travail est soumise à des conditions dont l'irrespect est susceptible d'être sanctionné.

SECTION I LES CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En principe la formation du contrat de travail n'est soumise qu'à des conditions de fond, les conditions de forme n'étant requises qu'exceptionnellement.

I. LES CONDITIONS DE FOND DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Le contrat de travail est soumis aux règles de fond du droit commun des contrats à savoir la capacité et le consentement libre des parties, l'objet, la cause et la durée du contrat. Ces règles présentent néanmoins des particularités en matière de contrat de travail.

La capacité de conclure un contrat de travail est celle de droit commun, c'est à dire la majorité civile. La femme mariée peut exercer une profession séparée de celle de son mari. Toute personne majeure peut être soit salariée, soit employeur.

Mais certains mineurs peuvent être salariés. Ainsi le mineur âgé d'au moins quinze ans peut en principe être engagé *comme salarié* par contrat de travail. Il n'en est autrement que pour les travaux dangereux qui requièrent la majorité civile, les enfants scolarisables qui ne peuvent être employés avant l'âge de 16 ans et les enfants de 12 ans qui peuvent contracter pour les travaux légers.

En principe, le contrat de travail est librement, parfaitement et *définitivement* formé par le consentement nécessaire et valable de l'employeur et du salarié, c'est à dire leur accord de volontés conscientes, sérieuses et non viciées.

Il permet d'éviter l'arbitraire et détermine les comportements qui sont conformes à l'éthique dominante. Deux grandes catégories de droit : Droit privé : il organise les relations entre les personnes physiques ou morales. Il va représenter toutes les relations entre les personnes (contrat de vente, bail etc.) Concerne aussi tout ce qui se rapporte à la famille (mariage, divorce, succession) Une personne physique = un individu Une personne morale = un organisme (n'a pas de matérialité en tant que tel) Droit public : tout ce qui met en œuvre la puissance publique. (Exemple type : le droit fiscal) + Droit mixte : droit pénal : délit/contravention. Le contentieux se fait devant les tribunaux civils mais c'est la société qui est poursuivie. Lorsque l'on parle de droit du travail privé = on parle du droit applicable aux salariés et aux employeurs desdits privés, liés par un contrat de travail. Le contrat de travail : A pour but d'organiser les rapports individuels et collectifs dans l'entreprise. Lorsque l'on parle de relation individuelle de travail = on se centre sur le contrat de travail et son application. Les relations collectives : toutes les relations avec le personnel (sauf délégués syndicaux) Bientôt grâce aux ordonnances Macron, on pourra parler de comité social économique. Il traite des conditions de travail, droit du travail pour défendre l'intérêt commun des salariés. Le droit du travail peut être soumis au respect des règles d'ordre public. La règle d'ordre public : une règle à laquelle j'ai interdiction de déroger, obligation de respecter. Le contrat de travail : Est constitué de trois éléments :- Exécution d'un travail matériel ou immatériel - En contrepartie d'une rémunération fixe ou variable - Le tout placé sous le lien de subordination de l'employeur Le contrat intérim : Relation entre : - Entreprise de travail temporaire- Entreprise utilisatrice - Travailleur intérimaire Le contrat de travail se trouve entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire, mais il est soumis aux conditions d'exécution de l'entreprise utilisatrice. Il y a des milliers de rapports entre les gens: quelqu'un travaille pour un autre. Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour lui. Un fonctionnaire cantonal. Une ménagère travaille à la maison. Un prisonnier travaille à la prison. Un ouvrier travaille dans l'usine. Le droit du travail ne s'applique que pour cette dernière situation comme, par exemple, les employés de commerce. Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innommés seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle juridique ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du Droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la durée de travail pour les enfants. L'employeur peut toujours passer un contrat de travail, mais il ne peut pas imposer plus d'heures que la législation de l'Etat le prévoit. Ce droit est du Droit public du travail. C'est la 1e étape historique de l'intervention de l'Etat: cantons, Confédération et communes.Deuxième étape: le droit collectif du travail. (3e étape réglementation du contrat privé dans le CO). A Genève, les cordonniers, par exemple; une grande offre de travail pour une petite demande.

Les patrons proposent peu d'argent: de toute façon trouve toujours quelqu'un pour travailler pour peu. La réaction de l'époque, les cordonniers se réunissent: plus personne n'accepte une place, si les patrons ne paient pas plus. L'offre est dès lors organisée, monopolisée. C'est une réaction compatible avec les mécanismes du marché, pas confortable pour les patrons. Les patrons réunissent les ouvriers et leurs proposent de conclure un contrat entre l'association des patrons des cordonniers et les cordonniers, les patrons étant prêts à payer plus. Mais contre contre-prestation, les cordonniers doivent accepter et cesser de faire la grève. C'est la naissance de la convention collective du Travail. Le point de départ est toujours le contrat individuel du travail. Mais le travailleur est membre de cette association. L'employeur aussi. La convention collective conclue entre les 2 associations, le syndicat et l'association des employeurs. R/ L'employeur peut signer seul. Mais les travailleurs seulement en syndicat. Le contrat individuel est conclu dans le RESPECT de la convention collective. Le droit collectif du travail s'occupe des conventions collectives du travail. C'est la manière la plus efficace de protéger le travail. Troisième étape 3/9 CO : Le droit du travail est artificiel. Il est développé pour aménager le bargaining de l'employeur. La liberté contractuelle est compatible avec le droit du travail. Pour le travailleur, la liberté ne sert à rien, si sa position est faible. Mais toutes les normes ne sont pas forcément bonnes. Mais sans le droit collectif, la liberté contractuelle est théorique.c. l'importance du droit du travail/Certes du point de vue de la quantité: 3 millions sont soumis au droit du travail. Mais cela diminue de plus en plus.II. Sources du droit du travail Catégories : - Droit du contrat du travailDispositives: solution à la disposition des partenaires quand ils n'ont rien de prévu. Relativement impératives: obligés 4 semaines de vacances, mais c'est possible de prévoir plus.. Absolument impératives: CO 37, on ne peut y déroger ni en faveur de l'employé, ni en faveur de l'employeur: résiliation abusive. Il y a un contrat. Puis l'employeur est lié avec l'employé par un contrat individuel. En principe, la Convention collective est une convention entre une association d'employeurs et de travailleurs.

Il faut donc que l'employeur soit membre d'une association. La Convention collective ne peut pas être conclue qu'avec une association de travailleurs, un syndicat. Le travailleur est membre du syndicat selon la Convention collective. La Convention collective = contrat réglé selon CO 1ss entre une association d' employeurs et une association des travailleurs. Mais la Convention peut être nouée entre un syndicat et un seul employeur. Ce n'est pas idéal, mais possible. La position des travailleurs vis-à-vis d'un seul est plus faible que vis-à-vis d'une association. Il est impensable d'avoir un contrat entre une association d'employeurs et un travailleur. Au vue du manque de poste de travail, l'employeur pouvait dicter ses conditions de travail.

Il trouvait de toute façon quelqu'un pour travailler pour une misère.

Donc les travailleurs se réunissent et forment une coalition pour que personne n'accepte un salaire de misère. Ils forment un monopole. Mais le rapport est conflictuel et donc pas propice à la production. Donc l'employeur se met à négocier avec les travailleurs: pour le salaire, la durée, les conditions de travail. Les dispositions CO 356ss Philipp Iotmar fait introduire ce contrat dans le CO lors de la révision de 1912. CO 356 Cette disposition prévoit des catégories différentes de normes qui peuvent se trouver dans une Convention collective. Comment la Convention collective fait le pont avec le contrat individuel de travail.CO 356 III Non-sens car la loi dit "peut". CO 356 III concerne des droits et obligations propres à tous les contrats. Un contrat règle de toute façon des droits et des obligations et la Convention collective aussi. Sont liés évidemment seulement les parties cocontractantes et pas les membres de la Convention collective. Un membre del'association ne peut pas recourir contre un accord entre un travailleur et un employeur parce qu'il n'y a pas partie contractante.CO 356 I Toutes les Conventions collectives ne contiennent pas de telles normes. La Convention collective idéale contient des dispositions normatives. Les 2 associations peuvent prévoir que l'employé (et tous les membres) aura un salaire minimal prévu dans la Convention collective.

Par exemple, un maçon devrait gagner par mois 4'500.-. Dans cette Convention collective négociée entre un syndicat suisse et association des constructions prévoit que la compagnie M. doit payer à D. 4'500.-. La norme qui se trouve dans le Convention collective lie les parties. Si le contrat individuel est conclu dans le RESPECT de la convention collective, celle-ci lie les 2 parties. D. reçoit la différence. Mais problème fondamental et constitutionnel: le juge force l'employeur et le travailleur d'accepter quelque chose qui était convenu par des milieux privés.

Des organisations privées conviennent de quelque chose de légal. Les Conventions collectives toujours déterminées pour une durée limitée. Et un problème se pose: la Constitution prévoit une procédure pour légiférer. Et ici des privés érigent des normes impératives.CO 356 II Des normes dispositives obligationnelles indirectes. L'employeur est obligé de faire, par exemple, quelque chose pour la formation continue. S'il ne le fait pas, le travailleur ne peut pas porter plainte, parce que c'est seulement contenu dans la Convention collective. Mais le syndicat peut intervenir auprès de l'association des employeurs qui elle, ensuite, peut influencer l'employeur. Il y a donc 3 catégories dans la Convention collective: Normes obligationnelles contractuelles Dispositions normatives qui contiennent des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels: sur le contenu (durée, salaire, vacances), sur la fin (résiliation). Dispositions indirectes obligationnelles. Les 2 dernières catégories ne sont pas toujours présentes dans la Convention collective.

40% des travailleurs soumis à une Convention collective. Une autorité cantonale ou fédérale peut étendre l'application d'une Convention collective pour toute la branche. Idée, dans cette profession, les travailleurs sont très mal protégés, par exemple, les coiffeurs. On déclare la Convention collective universellement applicable: protectionnisme démodé.

De plus, on ne peut pas envoyer des inspecteurs pouvoir si le droit fédéral est respecté. Lel'employeur. Le syndicat et l'association doivent tout faire pour que l'employeur s'exécute. Mais c'est difficile dans la réalité de distinguer chaque cas. L'usage au sein de l'entreprise n'est pas une source de droit. C'est un accord tacite. Ya- t-il un usage qui donne un droit à un travailleur, un droit non-écrit? CO 322 d la ratification n'est pas une prestation due, c'est un acte volontaire de la part de l'employeur. Mais la jurisprudence: si un employeur a payé pendant 3 ans la gratification, les employeurs y ont droit, si l'employeur l'a fait sans réserve. Par exemple, s'il n'y a pas de réserve sensible, seulement parce que c'était une bonne année. L'employeur est obligé de payer par l'usage. La compensation de renchérissement, le 13e salaire peut être l'objet d'un accord individuel ou de l'usage. Peu dans le domaine du droit des obligations. Par exemple, en Suisse dans le monde du théâtre. Le droit de direction CO 321 d. L'employeur peut donner des directives générales. Si l'employé conclue le contrat de travail, il donne son accord à l'employeur de donner des directives. L'employeur peut rarement dans le contrat décrire soigneusement la prestation principale du travailleur. Résultat, il donne les instructions au fur et à mesure. Par contre, les grands traits doivent figurer dans le contrat de travail. L'employeur précise ensuite la prestation. Il est possible qu'il y ait ailleurs des directives sur la prestation à faire de l'employé. Par exemple, un employé boucher à la Migros. La direction veut l'envoyer à Fribourg et invoque CO 321 d.

Une telle directive aurait quel effet juridique?

Elle modifie la prestation principale, et donc le contrat. Ce n'est plus une précision de la prestation. CO 321 d les limites de l'employeur. Il faut faire attention que l'employeur ne change pas unilatéralement le contenu du contrat. autres sources Constitution Leg Prévoyance professionnelle Droit international privé Loi fédérale sur le service de l'emploi et sur la location de service. Dispositions spéciales. Loi fédérale sur le contrat d'assurance.. Conventions conclues dans le cadre du BIT. Prévoyance professionnelle Droit international public Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur service de l'emploi... 44 LAA l'important pour l'examen : LAA 44 II en particulier. - CO 113- LCA 87, 60 Droit européen : Grande compatibilité. La Suisse est en arrière pour la médecine du travail (médecins dans les grandes entreprises).

L'Union Européenne connaît peu du droit privé du travail. Le mobbing : introduction au cours/Le cas de l'architecte genevois : Véritable volonté de l'employeur de se débarrasser de son travailleur, il a cherché à le dégoûter pour qu'il parte de lui-même. Il l'a empêché de travailler tout en le payant, il a été muté plusieurs fois, en l'éloignant de l'entreprise on lui demandait des travaux subalternes.

Il est tombé gravement malade. Ce travailleur a obtenu 20'000 de tort moral. Nous sommes dans des temps propices au harcèlement, on s'intéresse plus au rendement qu'à la santé de la personne ou la personnalité. Il n'y a pas de règle spécifique qui définit le mobbing (harcèlement moral) mais le droit y touche quand même. La protection de la personnalité (328 CO) est la norme de base. Les juristes se demandent s'il y a atteinte à la personnalité, partie générale du CO. C'est une atteinte à la personnalité mais aussi sur la santé du travailleur. 6Ltr : protection de la santé du travailleur. Mobbing vient de "to mob" qui signifie attaquer, assiéger, opprimer. Le TF dit que c'est : "Entraînement de propos ou d'agissements hostiles." Qu'est-ce qui est hostile? difficile à dire, variable. La plupart de ces agissements sont cachés sous des comportements normaux. (il y a cependant le critère de la répétition). "répétés fréquemment pendant une période assez longue". C'est le cumul qui fait que c'est du mobbing. Lorsqu'on harcèle qqun, on isole la personne, on l'ignore on fait perdre l'élément de sa personnalité.

Soit on donne à la personne quelque chose de trop difficile, soit de trop facile.

"effectuée par une ou plusieurs personnes" = chercher à isoler, marginaliser ou à exclure une personne sur son lieu de travail" Bien sur tout conflit de travail ne constitue pas un harcèlement. La preuve du harcèlement : c'est le demandeur qui doit le prouver, il supporte le manque de preuve. Difficile car ces faits sont causés sous la réalité, d'où on admet le faiseau d'indice, allègement de la preuve. L'expertise médicale est un moyen de preuve important, le juge peut s'en écarter mais qu'en donnant des motifs. Un employeur diligent doit expliquer ce qu'est le mobbing et dire qu'il ne le tolérera pas. Droit du travailleur harcelé : souvent trop tard mais il a la possibilité de dénonciation à l'inspection cantonale du travail qui s'occupe de faire respecter la Ltr. On peut obtenir jusqu'à 6 mois de salaire d'indemnité et plus du tort moral .Les conflits de cette matière occupent beaucoup les tribunaux.

Dans certains cas il est même question de protection de la personnalité.Repères historiques .Epoque romaine : les esclaves étaient des choses, si l'esclave travaillait pour une autre personne -> contrat -> pas un contrat de travail, les citoyens romains ne voulaient pas être subordonnés à qqun. c'est pour ça qu'il y avait des mandats ou contrat d'apprentissage ou avec les agence intérimaire (14 LSE).La présomption de la conclusion d'un contrat de travailLa relation contractuelle de fait, en cas de nullité du contratLa phase précontractuelle : la protection du travailleur commence même avant la conclusion du contrat de travail! on peut aller en justice avant la conclusion du contrat. Théoriquement le droit est appliqué partout, mais c'est souvent différent dans les entreprises. C'est souvent à la fin des relations de travail que le travailleur réclame son dû. Le TF dit que ce n'est pas parce qu'il n'a rien demandé durant 3 ans qu'il ne les prétend pas. Pratiquement il y a un problème de preuve. AI : Notion : ce qui excède l'horraire convenu, si les circonstances l'exigent conçue comme une obligation du travailleur. Théoriquement ce n'est qu'en cas d'événement exceptionnel ou de manière spontanée, c'est sans doute une des normes la moins appliquée. Le travailleur peut s'en charger selon des critères objectifs. Le cas usuel, c'est l'employeur qui décide, mais il faut que la preuve soit faite. On ne peut pas se fier à la parole du travailleur. La relation juridique entre l'agence et le travail c'est un contrat de travail et la relation entre le loueur et le travailleur , aucunel c'est un service de l'emplol. Quelqu'un qui cherche du travail peut conclure un contrat avec quelqu'un qui cherche pour lui une place de travail = Contrat de courtage.

Elle modifie la prestation principale, et donc le contrat. Ce n'est plus une précision de la prestation. CO 321 d les limites de l'employeur. Il faut faire attention que l'employeur ne change pas unilatéralement le contenu du contrat. autres sources Constitution Leg Prévoyance professionnelle Droit international privé Loi fédérale sur le service de l'emploi et sur la location de service. Dispositions spéciales. Loi fédérale sur le contrat d'assurance.. Conventions conclues dans le cadre du BIT. Prévoyance professionnelle Droit international public Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur service de l'emploi... 44 LAA l'important pour l'examen : LAA 44 II en particulier. - CO 113- LCA 87, 60 Droit européen : Grande compatibilité. La Suisse est en arrière pour la médecine du travail (médecins dans les grandes entreprises).

L'Union Européenne connaît peu du droit privé du travail. Le mobbing : introduction au cours/Le cas de l'architecte genevois : Véritable volonté de l'employeur de se débarrasser de son travailleur, il a cherché à le dégoûter pour qu'il parte de lui-même. Il l'a empêché de travailler tout en le payant, il a été muté plusieurs fois, en l'éloignant de l'entreprise on lui demandait des travaux subalternes.

Il est tombé gravement malade. Ce travailleur a obtenu 20'000 de tort moral. Nous sommes dans des temps propices au harcèlement, on s'intéresse plus au rendement qu'à la santé de la personne ou la personnalité. Il n'y a pas de règle spécifique qui définit le mobbing (harcèlement moral) mais le droit y touche quand même. La protection de la personnalité (328 CO) est la norme de base. Les juristes se demandent s'il y a atteinte à la personnalité, partie générale du CO. C'est une atteinte à la personnalité mais aussi sur la santé du travailleur. 6Ltr : protection de la santé du travailleur. Mobbing vient de "to mob" qui signifie attaquer, assiéger, opprimer. Le TF dit que c'est : "Entraînement de propos ou d'agissements hostiles." Qu'est-ce qui est hostile? difficile à dire, variable. La plupart de ces agissements sont cachés sous des comportements normaux. (il y a cependant le critère de la répétition). "répétés fréquemment pendant une période assez longue". C'est le cumul qui fait que c'est du mobbing. Lorsqu'on harcèle qqun, on isole la personne, on l'ignore on fait perdre l'élément de sa personnalité.

Soit on donne à la personne quelque chose de trop difficile, soit de trop facile.

"effectuée par une ou plusieurs personnes" = chercher à isoler, marginaliser ou à exclure une personne sur son lieu de travail" Bien sur tout conflit de travail ne constitue pas un harcèlement. La preuve du harcèlement : c'est le demandeur qui doit le prouver, il supporte le manque de preuve. Difficile car ces faits sont causés sous la réalité, d'où on admet le faiseau d'indice, allègement de la preuve. L'expertise médicale est un moyen de preuve important, le juge peut s'en écarter mais qu'en donnant des motifs. Un employeur diligent doit expliquer ce qu'est le mobbing et dire qu'il ne le tolérera pas. Droit du travailleur harcelé : souvent trop tard mais il a la possibilité de dénonciation à l'inspection cantonale du travail qui s'occupe de faire respecter la Ltr. On peut obtenir jusqu'à 6 mois de salaire d'indemnité et plus du tort moral .Les conflits de cette matière occupent beaucoup les tribunaux.

Dans certains cas il est même question de protection de la personnalité.Repères historiques .Epoque romaine : les esclaves étaient des choses, si l'esclave travaillait pour une autre personne -> contrat -> pas un contrat de travail, les citoyens romains ne voulaient pas être subordonnés à qqun. c'est pour ça qu'il y avait des mandats ou contrat d'apprentissage ou avec les agence intérimaire (14 LSE).La présomption de la conclusion d'un contrat de travailLa relation contractuelle de fait, en cas de nullité du contratLa phase précontractuelle : la protection du travailleur commence même avant la conclusion du contrat de travail! on peut aller en justice avant la conclusion du contrat. Théoriquement le droit est appliqué partout, mais c'est souvent différent dans les entreprises. C'est souvent à la fin des relations de travail que le travailleur réclame son dû. Le TF dit que ce n'est pas parce qu'il n'a rien demandé durant 3 ans qu'il ne les prétend pas. Pratiquement il y a un problème de preuve. AI : Notion : ce qui excède l'horraire convenu, si les circonstances l'exigent conçue comme une obligation du travailleur. Théoriquement ce n'est qu'en cas d'événement exceptionnel ou de manière spontanée, c'est sans doute une des normes la moins appliquée. Le travailleur peut s'en charger selon des critères objectifs. Le cas usuel, c'est l'employeur qui décide, mais il faut que la preuve soit faite. On ne peut pas se fier à la parole du travailleur. La relation juridique entre l'agence et le travail c'est un contrat de travail et la relation entre le loueur et le travailleur , aucunel c'est un service de l'emplol. Quelqu'un qui cherche du travail peut conclure un contrat avec quelqu'un qui cherche pour lui une place de travail = Contrat de courtage.

Elle modifie la prestation principale, et donc le contrat. Ce n'est plus une précision de la prestation. CO 321 d les limites de l'employeur. Il faut faire attention que l'employeur ne change pas unilatéralement le contenu du contrat. autres sources Constitution Leg Prévoyance professionnelle Droit international privé Loi fédérale sur le service de l'emploi et sur la location de service. Dispositions spéciales. Loi fédérale sur le contrat d'assurance.. Conventions conclues dans le cadre du BIT. Prévoyance professionnelle Droit international public Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur service de l'emploi... 44 LAA l'important pour l'examen : LAA 44 II en particulier. - CO 113- LCA 87, 60 Droit européen : Grande compatibilité. La Suisse est en arrière pour la médecine du travail (médecins dans les grandes entreprises).

L'Union Européenne connaît peu du droit privé du travail. Le mobbing : introduction au cours/Le cas de l'architecte genevois : Véritable volonté de l'employeur de se débarrasser de son travailleur, il a cherché à le dégoûter pour qu'il parte de lui-même. Il l'a empêché de travailler tout en le payant, il a été muté plusieurs fois, en l'éloignant de l'entreprise on lui demandait des travaux subalternes.

Il est tombé gravement malade. Ce travailleur a obtenu 20'000 de tort moral. Nous sommes dans des temps propices au harcèlement, on s'intéresse plus au rendement qu'à la santé de la personne ou la personnalité. Il n'y a pas de règle spécifique qui définit le mobbing (harcèlement moral) mais le droit y touche quand même. La protection de la personnalité (328 CO) est la norme de base. Les juristes se demandent s'il y a atteinte à la personnalité, partie générale du CO. C'est une atteinte à la personnalité mais aussi sur la santé du travailleur. 6Ltr : protection de la santé du travailleur. Mobbing vient de "to mob" qui signifie attaquer, assiéger, opprimer. Le TF dit que c'est : "Entraînement de propos ou d'agissements hostiles." Qu'est-ce qui est hostile? difficile à dire, variable. La plupart de ces agissements sont cachés sous des comportements normaux. (il y a cependant le critère de la répétition). "répétés fréquemment pendant une période assez longue". C'est le cumul qui fait que c'est du mobbing. Lorsqu'on harcèle qqun, on isole la personne, on l'ignore on fait perdre l'élément de sa personnalité.

Soit on donne à la personne quelque chose de trop difficile, soit de trop facile.

"effectuée par une ou plusieurs personnes" = chercher à isoler, marginaliser ou à exclure une personne sur son lieu de travail" Bien sur tout conflit de travail ne constitue pas un harcèlement. La preuve du harcèlement : c'est le demandeur qui doit le prouver, il supporte le manque de preuve. Difficile car ces faits sont causés sous la réalité, d'où on admet le faiseau d'indice, allègement de la preuve. L'expertise médicale est un moyen de preuve important, le juge peut s'en écarter mais qu'en donnant des motifs. Un employeur diligent doit expliquer ce qu'est le mobbing et dire qu'il ne le tolérera pas. Droit du travailleur harcelé : souvent trop tard mais il a la possibilité de dénonciation à l'inspection cantonale du travail qui s'occupe de faire respecter la Ltr. On peut obtenir jusqu'à 6 mois de salaire d'indemnité et plus du tort moral .Les conflits de cette matière occupent beaucoup les tribunaux.

Dans certains cas il est même question de protection de la personnalité.Repères historiques .Epoque romaine : les esclaves étaient des choses, si l'esclave travaillait pour une autre personne -> contrat -> pas un contrat de travail, les citoyens romains ne voulaient pas être subordonnés à qqun. c'est pour ça qu'il y avait des mandats ou contrat d'apprentissage ou avec les agence intérimaire (14 LSE).La présomption de la conclusion d'un contrat de travailLa relation contractuelle de fait, en cas de nullité du contratLa phase précontractuelle : la protection du travailleur commence même avant la conclusion du contrat de travail! on peut aller en justice avant la conclusion du contrat. Théoriquement le droit est appliqué partout, mais c'est souvent différent dans les entreprises. C'est souvent à la fin des relations de travail que le travailleur réclame son dû. Le TF dit que ce n'est pas parce qu'il n'a rien demandé durant 3 ans qu'il ne les prétend pas. Pratiquement il y a un problème de preuve. AI : Notion : ce qui excède l'horraire convenu, si les circonstances l'exigent conçue comme une obligation du travailleur. Théoriquement ce n'est qu'en cas d'événement exceptionnel ou de manière spontanée, c'est sans doute une des normes la moins appliquée. Le travailleur peut s'en charger selon des critères objectifs. Le cas usuel, c'est l'employeur qui décide, mais il faut que la preuve soit faite. On ne peut pas se fier à la parole du travailleur. La relation juridique entre l'agence et le travail c'est un contrat de travail et la relation entre le loueur et le travailleur , aucunel c'est un service de l'emplol. Quelqu'un qui cherche du travail peut conclure un contrat avec quelqu'un qui cherche pour lui une place de travail = Contrat de courtage.

Elle modifie la prestation principale, et donc le contrat. Ce n'est plus une précision de la prestation. CO 321 d les limites de l'employeur. Il faut faire attention que l'employeur ne change pas unilatéralement le contenu du contrat. autres sources Constitution Leg Prévoyance professionnelle Droit international privé Loi fédérale sur le service de l'emploi et sur la location de service. Dispositions spéciales. Loi fédérale sur le contrat d'assurance.. Conventions conclues dans le cadre du BIT. Prévoyance professionnelle Droit international public Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur service de l'emploi... 44 LAA l'important pour l'examen : LAA 44 II en particulier. - CO 113- LCA 87, 60 Droit européen : Grande compatibilité. La Suisse est en arrière pour la médecine du travail (médecins dans les grandes entreprises).

L'Union Européenne connaît peu du droit privé du travail. Le mobbing : introduction au cours/Le cas de l'architecte genevois : Véritable volonté de l'employeur de se débarrasser de son travailleur, il a cherché à le dégoûter pour qu'il parte de lui-même. Il l'a empêché de travailler tout en le payant, il a été muté plusieurs fois, en l'éloignant de l'entreprise on lui demandait des travaux subalternes.

Il est tombé gravement malade. Ce travailleur a obtenu 20'000 de tort moral. Nous sommes dans des temps propices au harcèlement, on s'intéresse plus au rendement qu'à la santé de la personne ou la personnalité. Il n'y a pas de règle spécifique qui définit le mobbing (harcèlement moral) mais le droit y touche quand même. La protection de la personnalité (328 CO) est la norme de base. Les juristes se demandent s'il y a atteinte à la personnalité, partie générale du CO. C'est une atteinte à la personnalité mais aussi sur la santé du travailleur. 6Ltr : protection de la santé du travailleur. Mobbing vient de "to mob" qui signifie attaquer, assiéger, opprimer. Le TF dit que c'est : "Entraînement de propos ou d'agissements hostiles." Qu'est-ce qui est hostile? difficile à dire, variable. La plupart de ces agissements sont cachés sous des comportements normaux. (il y a cependant le critère de la répétition). "répétés fréquemment pendant une période assez longue". C'est le cumul qui fait que c'est du mobbing. Lorsqu'on harcèle qqun, on isole la personne, on l'ignore on fait perdre l'élément de sa personnalité.

Soit on donne à la personne quelque chose de trop difficile, soit de trop facile.

"effectuée par une ou plusieurs personnes" = chercher à isoler, marginaliser ou à exclure une personne sur son lieu de travail" Bien sur tout conflit de travail ne constitue pas un harcèlement. La preuve du harcèlement : c'est le demandeur qui doit le prouver, il supporte le manque de preuve. Difficile car ces faits sont causés sous la réalité, d'où on admet le faiseau d'indice, allègement de la preuve. L'expertise médicale est un moyen de preuve important, le juge peut s'en écarter mais qu'en donnant des motifs. Un employeur diligent doit expliquer ce qu'est le mobbing et dire qu'il ne le tolérera pas. Droit du travailleur harcelé : souvent trop tard mais il a la possibilité de dénonciation à l'inspection cantonale du travail qui s'occupe de faire respecter la Ltr. On peut obtenir jusqu'à 6 mois de salaire d'indemnité et plus du tort moral .Les conflits de cette matière occupent beaucoup les tribunaux.

Dans certains cas il est même question de protection de la personnalité.Repères historiques .Epoque romaine : les esclaves étaient des choses, si l'esclave travaillait pour une autre personne -> contrat -> pas un contrat de travail, les citoyens romains ne voulaient pas être subordonnés à qqun. c'est pour ça qu'il y avait des mandats ou contrat d'apprentissage ou avec les agence intérimaire (14 LSE).La présomption de la conclusion d'un contrat de travailLa relation contractuelle de fait, en cas de nullité du contratLa phase précontractuelle : la protection du travailleur commence même avant la conclusion du contrat de travail! on peut aller en justice avant la conclusion du contrat. Théoriquement le droit est appliqué partout, mais c'est souvent différent dans les entreprises. C'est souvent à la fin des relations de travail que le travailleur réclame son dû. Le TF dit que ce n'est pas parce qu'il n'a rien demandé durant 3 ans qu'il ne les prétend pas. Pratiquement il y a un problème de preuve. AI : Notion : ce qui excède l'horraire convenu, si les circonstances l'exigent conçue comme une obligation du travailleur. Théoriquement ce n'est qu'en cas d'événement exceptionnel ou de manière spontanée, c'est sans doute une des normes la moins appliquée. Le travailleur peut s'en charger selon des critères objectifs. Le cas usuel, c'est l'employeur qui décide, mais il faut que la preuve soit faite. On ne peut pas se fier à la parole du travailleur. La relation juridique entre l'agence et le travail c'est un contrat de travail et la relation entre le loueur et le travailleur , aucunel c'est un service de l'emplol. Quelqu'un qui cherche du travail peut conclure un contrat avec quelqu'un qui cherche pour lui une place de travail = Contrat de courtage.

Elle modifie la prestation principale, et donc le contrat. Ce n'est plus une précision de la prestation. CO 321 d les limites de l'employeur. Il faut faire attention que l'employeur ne change pas unilatéralement le contenu du contrat. autres sources Constitution Leg Prévoyance professionnelle Droit international privé Loi fédérale sur le service de l'emploi et sur la location de service. Dispositions spéciales. Loi fédérale sur le contrat d'assurance.. Conventions conclues dans le cadre du BIT. Prévoyance professionnelle Droit international public Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur service de l'emploi... 44 LAA l'important pour l'examen : LAA 44 II en particulier. - CO 113- LCA 87, 60 Droit européen : Grande compatibilité. La Suisse est en arrière pour la médecine du travail (médecins dans les grandes entreprises).

L'Union Européenne connaît peu du droit privé du travail. Le mobbing : introduction au cours/Le cas de l'architecte genevois : Véritable volonté de l'employeur de se débarrasser de son travailleur, il a cherché à le dégoûter pour qu'il parte de lui-même. Il l'a empêché de travailler tout en le payant, il a été muté plusieurs fois, en l'éloignant de l'entreprise on lui demandait des travaux subalternes.

Il est tombé gravement malade. Ce travailleur a obtenu 20'000 de tort moral. Nous sommes dans des temps propices au harcèlement, on s'intéresse plus au rendement qu'à la santé de la personne ou la personnalité. Il n'y a pas de règle spécifique qui définit le mobbing (harcèlement moral) mais le droit y touche quand même. La protection de la personnalité (328 CO) est la norme de base. Les juristes se demandent s'il y a atteinte à la personnalité, partie générale du CO. C'est une atteinte à la personnalité mais aussi sur la santé du travailleur. 6Ltr : protection de la santé du travailleur. Mobbing vient de "to mob" qui signifie attaquer, assiéger, opprimer. Le TF dit que c'est : "Entraînement de propos ou d'agissements hostiles." Qu'est-ce qui est hostile? difficile à dire, variable. La plupart de ces agissements sont cachés sous des comportements normaux. (il y a cependant le critère de la répétition). "répétés fréquemment pendant une période assez longue". C'est le cumul qui fait que c'est du mobbing. Lorsqu'on harcèle qqun, on isole la personne, on l'ignore on fait perdre l'élément de sa personnalité.

Soit on donne à la personne quelque chose de trop difficile, soit de trop facile.

"effectuée par une ou plusieurs personnes" = chercher à isoler, marginaliser ou à exclure une personne sur son lieu de travail" Bien sur tout conflit de travail ne constitue pas un harcèlement. La preuve du harcèlement : c'est le demandeur qui doit le prouver, il supporte le manque de preuve. Difficile car ces faits sont causés sous la réalité, d'où on admet le faiseau d'indice, allègement de la preuve. L'expertise médicale est un moyen de preuve important, le juge peut s'en écarter mais qu'en donnant des motifs. Un employeur diligent doit expliquer ce qu'est le mobbing et dire qu'il ne le tolérera pas. Droit du travailleur harcelé : souvent trop tard mais il a la possibilité de dénonciation à l'inspection cantonale du travail qui s'occupe de faire respecter la Ltr. On peut obtenir jusqu'à 6 mois de salaire d'indemnité et plus du tort moral .Les conflits de cette matière occupent beaucoup les tribunaux.

Dans certains cas il est même question de protection de la personnalité.Repères historiques .Epoque romaine : les esclaves étaient des choses, si l'esclave travaillait pour une autre personne -> contrat -> pas un contrat de travail, les citoyens romains ne voulaient pas être subordonnés à qqun. c'est pour ça qu'il y avait des mandats ou contrat d'apprentissage ou avec les agence intérimaire (14 LSE).La présomption de la conclusion d'un contrat de travailLa relation

pas ok! n'oublions pas la durée de travail minimal de 3 mois.Durée du droit de payer le salaire : Si toutes les considérations sont remplies, l'employeur est tenu de payer le salaire, il y a une limite dans le temps. 3 semaines sont prévues par convention on peut se référer à l'échelle bernoise ou zurichoise. Le nombre d'années est pris en compte, comme les circonstances personnelles, principe de l'équité.Crédit annuel de salaire Si 1ère année de service -> crédit annuel de 3 semaines. On décompte le nombre de jours où on a pas taillé et si ça dépasse 3 semaines, les jours en plus ne sont pas payés.324a al CO : Régime conventionnel dérogatoire : Salaire en cas d'empêchement non fautif, si on le prévoit doit être au moins équivalent au régime conventionnel. En pratique on substitue le devoir de payer le salaire de l'employeur pour une souscription à une assurance ce qui libère l'employeur du paiement. Bonne planification pour l'employeur et pratique en cas d'incapacité durable pour l'employé. Assurance facultative de perte de gain (80% Mais sur du plus long terme). - montant de 80% - théoriquement le travailleur touchera 80 % durant 2 ans (720 jours) - souvent délais d'attente - l'assurance peut ne rien payer durant les deux 1er jours, cela est admissible (éviter les surcoûts administratifs) - Primes : il faut au moins que l'employeur paie la moitié des primes. - Equivalence abstraite réalisée.324b CO ; Régime de l'assurance obligatoire : Salaire en cas d'empêchement non fautif du travailleur; LAA en dessous de 8h de taf / semaine la LAA n'intervient pas, donc là, il faut souscrire une assurance privée on en revient à 324 a CO. LF sur le régime des allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité LAPG. Elle verse le 80% du salaire pendant 14 semaines, les indemnités sont plafonnées à 172.- par jour c'est à dire qu'une meuf cadre ne touchera pas tout son salaire. La jurisprudence n'a encore jamais tranché sur le fait de savoir s'il faut compenser. Conditions de 324b : même que pour 324a, oblige l'employeur à compléter, bien qu'il y ait une assurance. Il devra compléter pour celui qui a un haut revenu, la différence d'avec les 80% ainsi que la différence avec le délai d'attente.Protection de la personnalité du travailleur 328 – 328b COPrincipe généraux :328 al CO ;La protection de la personnalité: Les atteintes à la personnalité sont propices sur le lieu de travail, on y passe beaucoup de temps. Ensemble des valeurs essentielles d'une personne, physique, psychique, affectives, sociales est la personnalité. Cela comprends la santé, le bonheur, la réputation, etc. la conception de la protection évolue, de nos jours on considère que cela génère de vraies obligations d'agir. L'employeur a un devoir de prévention, la passivité ne suffit plus. Voire 101 CO. la protection de la personne devient un desL'employeur sait ce qu'il devra payer à chaque employé et peut donc prévoir le paiement de votre salaire pendant les vacances. Plus la personne a un statut élevé, plus cela paraît envisageable qu'on puisse être atteignable même en vacance. Principe : 4 semaine pour les plus de 20 ans. Par année, en cas d'année incomplète, fixation proportionnelle et cela commence dès le 1er jour de taf.Incapacité de travail pendant les vacances Malade durant les vacances : voire cas doc No 6. Si comme empêchement non fautif, grave, durée, preuve, avertissement, diligence...Réduction des vacances check ça !!!! Il arrive que l'employeur ait le droit de réduire les vacances. Comme dans le cas où l'employé n'aurait pas effectué sa prestation. Il y a un délai de carence.Délai d'attente délai , carence délai, carence 1mois 1mois 1moisal empêchement dû à la faute du travailleur (3 semaines, ok 5 semaines -> réduit) al empêchement dû à une cause inhérente al empêchement dû à la grossesse al dérogation possible (si réglementation offerte au travailleur.329c CO ; La date des vacances : En principe fixe la date en tenant compte des intérêts de chacun et de l'entreprise. Il faut par exemple respecter la bonne foi, annoncer ses intérêts à l'avance ce qui permet de mieux s'organiser. Al principe : 2 semaines consécutives pour faire le vide et se couper du taf plus 1 semaine plus 1 semaine. On ne peut pas ne pas en prendre et prendre 6 mois après 5 ans... le travailleur peut réclamer ses vacances dans les 5 ans. Al ; dates imposées par fermeture de production, etc. Pour les job de vacances les vacances sont rémunérées à 8 %. L'employeur ne peut pas imposer au travailleur qu'il prenne des vacances durant son délai de congé. Les vacances peuvent être imposé si le travailleur ne veut pas en prendre. La notification de congé durant les vacances est possible à part que le travailleur ne fera sûrement pas suivre son courrier pendant ses vacances donc, c'est le jour où il rentrera qui fera foi pour les délais de congé.329d CO : Paiement du salaire afférant aux vacances Le droit d'être rémunéré durant ses vacances.Interdiction de remplacer ses vacances par du salaire On ne peut pas demander de l'argent en plus et ne pas prendre de vacance. Exception pour les contrats à temps partiel irrégulier (avec les 8%). Exception en cas de fin prématurée des rapports de travail (licenciement immédiat).Travail au black pendant les vacances Interdit !caractère illicite.Congés spécifiques Congé jeunesse : 329e CO : congé non payé permettant aux jeunes de faire des activités culturelles. Congé maternité 329 f CO : accordé par l'employeur pour 14 semaines (payé par l'AI).330 CO Certificat de salaire : Chaque mois l'employeur doit en fournir un330a CO Certificat de travail : Cela sert à la gloire personnelle mais aussi utile pour les prochains emplois. C'est une obligation de l'employeur d'en fournir un si le travailleur le demande. Pas besoin d'attendre la fin des rapports de travail. Un par année peut être intéressant et exigible. 10 ans pour en demander un. Il y a le type ordinaire ou complet et le type réduit. Rendu sous la forme écrite, signé et daté, contenant le nom de l'employeur, raison sociale, rédigé par une personne compétente. Il doit contenir la nature de l'activité, la durée, la qualité du travail et l'attitude du travailleur. Ne devrait pas indiquer d'éléments négatif (doctrine contredite). La forme réduite c'est pareil mais en moins complet. Si le travailleur n'est pas d'accord avec le certificat il peut agir en action en rectification ou en action en délivrance si l'employeur refuse de lui en délivrer un. On peut dire que ça a une valeur patrimoniale mais difficile à estimer.L'extinction des contrats de durée déterminée 334 COC'est celui qui donne lieu au plus de litiges, c'est souvent à ce moment qu'on réclame ce qui nous est dû (heures supp. Vacances). A l'alinéa 1 on trouve le principe, le contrat se termine par lui-même, pas besoin de le résilier. Il y a cependant le cas des contrats successifs, ou contrats en chaîne : le contrat se renouvelle de lui-même pour une durée déterminée. Ce n'est pas interdit par la loi. A l'alinéa 2 on parle de la reconduction tacite, il se reconduit automatiquement, si l'employeur ne dit rien et ceci, pour une durée indéterminée. A l'alinéa 3 on parle du régime des contrats conclus pour plus de 10 ans, en principe, ils sont valables mais au delà, cela peut être un engagement excessif, il est dès lors facile de le résilier.L'extinction des contrats de durée indéterminée 335 à 335 c COPour le résilier, l'employeur doit y mettre fin. Le principe se trouve à l'al. 1. chaque partie peut le résilier (égalité des parties). Pas de forme spécifique, si ce n'est pas la manifestation de volonté, même par acte concluant : ne plus travailler. Le congé est une déclaration unilatérale en principe. On considère aujourd'hui que la notification doit arriver dans la sphère de puissance du destinataire. Le congé notifié par lettre signature : dès qu'on reçoit l'avis! La résiliation d'un commun accord : si on ne tient pas compte du délai de résiliation, selon les principes généraux du droit pas de prob. Mais au niveau du droit du travail, il y a un problème à cause des règles qui protègent le travailleur. (indemnité de départ, paiement. On considère que ce genre de résiliation est une concession du travailleur, on