

CONTRAT DE TRAVAIL

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'objectif du contrat de travail est d'établir un **lien légal** entre l'employeur et l'employé-e, comportant des engagements pour les deux parties. Il représente **un accord** où l'une des parties s'engage à fournir un travail contre rémunération par l'autre partie.

Les droits et les devoirs découlant du contrat sont spécifiés dans le Code des obligations (article 319 ss.). Pour l'employé-e, cela inclut la prestation du travail convenu, tandis que pour l'employeur, cela implique le paiement du salaire, des cotisations aux assurances sociales et l'octroi de vacances rémunérées.

En général, un contrat de travail contient a minima

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Nom et adresse de l'employeur• Nom et adresse de l'employé-e• Début de l'activité• Durée• Lieu de travail• Fonction ou tâches | <ul style="list-style-type: none">• Titre (facultatif)• Temps de travail• Heures supplémentaires• Période d'essai• Salaire• Vacances | <ul style="list-style-type: none">• Résiliation• Dispositions spéciales• Modifications et compléments• Bases légales• Signature des deux parties avec lieu et date |
|--|---|--|

PLUS-VALUE, ENJEUX

Le travail au noir pose un problème majeur en raison de ses conséquences sur les recettes fiscales, les assurances sociales et la concurrence équitable entre les entreprises. En Valais par exemple, l'Inspection cantonale de l'emploi (ICE), relevant du Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT), est responsable des contrôles conformément aux priorités établies par la Commission tripartite cantonale. Le SPT est également responsable de l'instruction et de l'imposition des amendes. Travail au noir et respect des CCT, Canton du Valais. Pour les autres régions, veuillez vous référer aux règles de votre canton respectif.

CDI, contrat à durée indéterminée: doit être résilié par l'une ou l'autre partie pour prendre fin.

CDD, contrat à durée déterminée: prend fin automatiquement à la date prévue.

Dans le contrat de travail à l'heure, le salaire mensuel varie en fonction des heures travaillées dans le mois. Ce contrat spécifique peut prendre différentes formes:

- Contrat de travail à l'heure avec un volume horaire défini par semaine
- Contrat de travail à l'heure avec un volume horaire indéfini par semaine
- Contrat de travail sur appel où l'employé-e se tient à la disposition de l'employeur en cas de besoin

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL (CTT)

Les contrats types de travail (CTT), édictés par l'État, régissent les relations professionnelles dans des secteurs où **aucune convention collective n'a été conclue.** Ils détaillent les obligations des employeurs et des travailleurs et travailleuses, notamment en ce qui concerne les délais de résiliation des contrats. Les parties peuvent déroger à certaines dispositions, même oralement, sauf si le contrat type exige une forme écrite pour les dérogations ou les interdit sur certains points.

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (CCT)

Les conventions collectives de travail (CCT) sont des **accords entre des employeurs ou leurs associations et des associations de travailleurs et travailleuses**, visant à réguler les conditions de travail et les relations entre les parties. Réglées par les **articles 356 à 358 du Code des obligations**, elles impliquent généralement un ou plusieurs employeurs ou leurs associations d'un côté, et une ou plusieurs associations syndicales de l'autre.

Les conventions collectives de travail cantonales étendues (CCT) dans le **canton du Valais** concernent certains corps de métiers ([liste complète disponible ici](#)).

En cas de modification des clauses du contrat telles que le changement de taux, de salaire, de fonction ou de lieu de travail habituel, une « clause de modification de contrat » doit être remplie et signée par les deux parties. Un délai de réflexion raisonnable (environ 15 jours) devrait être accordé à l'employé-e pour se déterminer.

Lorsque l'employeur souhaite modifier le contrat de travail en défaveur de l'employé-e, il doit recourir au « congé-modification ». Ce processus comporte deux étapes: la résiliation du contrat de travail actuel et la proposition d'un nouveau contrat modifié. Pour être valable, un congé-modification doit respecter certaines formalités. L'employé-e a alors le choix d'accepter les nouvelles conditions et de poursuivre son emploi, ou de refuser, ce qui mettra fin au contrat à la fin du préavis (voir fiche Résiliation des rapports de travail). Attention aux périodes de protection contre les congés.



POUR ALLER PLUS LOIN

- [Télécharger des modèles de contrats de travail \(CAP\)](#)
- [Les droits et les devoirs découlant du contrat sont spécifiés dans le Code des obligations \(article 319 ss.\), loi fédérale complétant le Code civil suisse](#)
- [Contrats-types de travail \(CTT\), Confédération](#)
- [Contrats-types de travail ordinaires, Canton du Valais](#)
- [Conventions collectives de travail \(CCT\), Confédération suisse](#)
- [Congé-modification \(modification du contrat proposée par l'employeur\), ville de Lausanne](#)