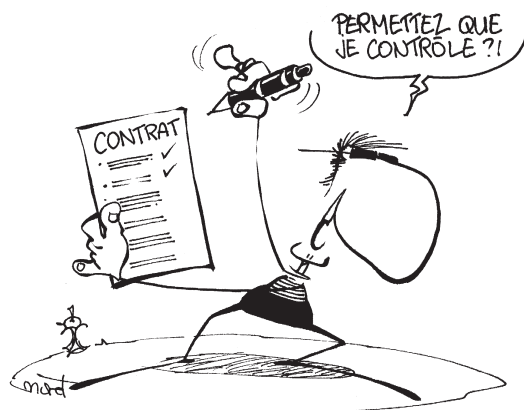


Travail

Situations



«J'ai été engagée comme sommelière pour une manifestation. Le contrat devait durer 20 jours.

Compte tenu du manque de succès de la manifestation, mon employeur m'a remis une lettre de résiliation qu'il m'a invitée à signer. J'ai cru que j'étais obligée de la signer. Peut-il ainsi me licencier du jour au lendemain ?».

«J'ai été engagé par une dame qui tient une boulangerie. Je travaillais presque tous les jours. Mais mon employeuse ne m'a pas versé de salaire. Elle me donnait de temps en temps de l'argent en me disant que c'était un acompte et qu'elle payerait bientôt le reste. Cela fait trois mois que j'y travaille et je n'ai toujours rien. Que puis-je faire ?».

A quoi faut-il veiller avant de commencer à travailler ?

Le contrat de travail, comme tous les autres contrats, est basé sur le principe de la confiance. Cela n'empêche pas de vérifier un certain nombre de points avant de s'engager.

Les points à régler lors de la conclusion d'un contrat de travail

- Les tâches pour lesquelles on vous engage (fonction, domaine de travail)
- la date d'entrée
- le temps d'essai
- le délai de résiliation ou la durée fixe du contrat
- le salaire
- l'horaire de travail
- les vacances
- l'assurance perte de gain (maladie ou accident)

Le temps d'essai

Si rien n'a été prévu par écrit, la loi prévoit une durée d'un mois et un maximum de trois mois. Il peut être prolongé, si, par exemple, l'employé-e est empêché-e de travailler (maladie, accident) pendant le temps d'essai.

Pendant le temps d'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci, le contrat peut être résilié dans un délai très court (7 jours).

Les vacances

L'employeur a l'obligation d'accorder au travailleur ou à la travailleuse au minimum 4 semaines de vacances par année de service et 5 semaines pour les personnes de moins de 20 ans.

En cas de travail irrégulier, le salaire dû pour les vacances peut être ajouté au salaire habituel. L'employeur doit alors indiquer clairement dans le contrat d'engagement et sur les fiches de salaire, la distinction entre les deux types de salaire et le montant, en francs ou en pourcentage du salaire afférent aux vacances. L'indemnité se calcule en pourcentage du salaire brut versé:

- 8,33% pour 4 semaines (ex.: pour fr. 16.- de l'heure le pourcentage «vacances» est de fr. 1.30)
- 10,64% pour 5 semaines (ex.: pour fr. 16.- de l'heure le pourcentage «vacances» est de fr. 1.70).

Assurances sociales

En principe, si on est domicilié en Suisse et qu'on y exerce une activité lucrative, on doit cotiser à l'AVS (5,05% du salaire brut) et à l'assurance chômage (1% du salaire brut), dès l'année civile qui suit le 17^e anniversaire de l'employé-e. Pour le jeune ayant 18 ans dans l'année et s'il gagne plus de 18'990 frs par année (montant actuel au 1.1.2006), l'employeur devra également cotiser à la prévoyance professionnelle (caisse LPP; II^e pilier). La cotisation à l'assurance accidents professionnels est obligatoire pour tous les travailleurs et entièrement à la charge de l'employeur.

Remarque

Un contrat de travail conclu oralement est valable. Il est toutefois recommandé de le faire par écrit, afin d'avoir une trace écrite de ce qui a été convenu.

Peut-on exiger un certificat de travail ?

L'employé-e peut demander à tout moment (moyennant une justification minimale) à l'employeur ou à l'employeuse de lui délivrer un certificat donnant des précisions sur le type et la durée de son contrat de travail ainsi que sur ses prestations et son comportement. Sur demande spéciale de l'employé-e, le certificat doit se limiter aux indications concernant le type et la durée du contrat de travail.

En cas de questions ou de conflits de travail

Vous pouvez vous adresser au syndicat de votre branche, à l'inspection du travail ou à Jet Service. Nous sommes à votre disposition pour vous conseiller et vous aider dans la recherche de solutions. Si une démarche au Tribunal des Prud'hommes s'avère nécessaire, des formulaires de demande sont à disposition aux greffes des tribunaux de prud'hommes. La procédure est, en principe, gratuite.

Tribunaux des Prud'hommes

Tribunal d'arrondissement de Lausanne

Palais de Justice
de Montbenon
Allée Ernest-Ansermet 2
1014 Lausanne

Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois

Rue du Simplon 22
1800 Vevey
(districts d'Aigle, Lavaux, Oron,
Pays-d'Enhaut, Vevey)

Tribunal d'arrondissement de La Côte

Route de Saint-Cergue 38
1260 Nyon
(districts d'Aubonne, Cossonay,
Morges, Nyon, Rolle)

Tribunal d'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois

Rue des Moulins 8
1400 Yverdon-les-Bains
(districts d'Avenches,
Echallens, Grandson, La Vallée,
Moudon, Orbe, Payerne, Yverdon)

Syndicats

Union syndicale vaudoise (USV)

Av. Ruchonnet 45
1003 Lausanne
021 323 94 33

Unia Vaud

Pl. de la Riponne 4
1002 Lausanne
021 310 66 00
www.unia.ch

Service Public (SSP)

Secrétariat central
Av. Ruchonnet 45 bis
1001 Lausanne
021 340 00 00
www.ssp-vpod.ch

SUD - Service public

Chauderon 5
1003 Lausanne
021 351 22 50
www.sud-vd.ch

Comedia Suisse romande

Secrétariat régional Lausanne
7, rue Pichard
1003 Lausanne
021 310 06 60
www.comedia.ch

Adresses utiles

www.ciao.ch,
chapitre «Formation et travail»

Inspection du travail

Administration cantonale vaudoise
Rue Caroline 11
1018 Lausanne
021 316 61 31

Tribunaux des Prud'hommes -
sont groupés par arrondissement :
Voir ci-contre

Caisse cantonale de compensation AVS

Rue du Lac 37
1815 Clarens
021 964 12 11

Jet Service

Centre social protestant
Rue Beau-Séjour 28,
1003 Lausanne
021 560 60 30
jet.service@csp-vd.ch
www.csp.ch