

# Nouvelle obligation d'information des travailleurs : conséquences pour les contrats de travail oraux

## Entrée en vigueur du nouvel article 330b CO au 1<sup>er</sup> avril 2006

### I. Introduction

Dans l'optique d'harmoniser le droit suisse avec le droit européen, le législateur a, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2006, introduit une nouvelle disposition (article 330b CO) dont le but est principalement de clarifier et faciliter le contrôle des conditions de travail.

### II. Article 330b CO

«Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une **durée indéterminée** OU **pour plus d'un mois**, l'employeur doit informer le travailleur **par écrit**, au plus tard **un mois** après le début des rapports de travail, sur les points suivants :

- a. le **nom** des parties ;
- b. la **date** du début du rapport de travail ;
- c. la **fonction** du travailleur ;
- d. le **salaires** et les éventuels suppléments salariaux ;
- e. la **durée** hebdomadaire du travail.

<sup>2</sup>Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'al. 1 sont modifiés **durant** le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard **un mois** après qu'elles ont pris effet. ».

Remarque : nous nous sommes permis de surligner en gras les éléments qui nous apparaissent plus particulièrement importants.

### III. Conséquences principales

1. La quasi-totalité des contrats de travail, y compris ceux concernant la main-d'œuvre étrangère engagée pour une période supérieure à un mois est concernée par cette disposition.
2. A première vue, cette disposition va entraîner une charge administrative plus importante pour les entreprises et va supprimer les contrats de travail oraux. Ce constat préalable doit être tempéré. En effet, la loi n'exige pas que les informations soient contenues dans une forme particulière de document, respectivement n'exige pas que l'ensemble des informations mentionnées à l'article 330b CO (nom, date, fonction, salaire, durée hebdomadaire) soit contenu dans un seul et même document. Dès lors, si un décompte de salaire mensuel est remis à l'employé, il suffit à l'entreprise, sur une lettre d'accompagnement à son en-tête de confirmer au travailleur «*Nous vous confirmons votre engagement à compter du... en qualité de... La durée hebdomadaire du travail est de...*».

## Nouvelle obligation d'information des travailleurs : conséquences pour les contrats de travail oraux

3. Le contenu des informations qui doit être donné à l'employé par écrit est clair en ce qui concerne le nom, la date du début des rapports de travail, le salaire et la durée hebdomadaire du travail. Le terme « fonction » est par contre moins précis. La directive européenne (qui a inspiré le droit suisse) indique qu'une simple description sommaire du travail de l'employé ou une mention de son titre (fondé de pouvoir) apparaît suffisante. La notion de fonction peut donc a priori être comprise largement.
4. Il n'est pas nécessaire d'adresser une information écrite selon l'article 330b CO à chaque employé pour les contrats oraux qui existaient avant le 1<sup>er</sup> avril 2006. En revanche, **chaque modification du contrat de travail portant sur l'un des cinq points mentionnés (lettre a à e) nécessitera à l'avenir une information écrite dans les 30 jours qui suivent la modification.**

### IV. Résumé

L'entrée en vigueur de l'article 330b CO ne devrait pas entraîner une augmentation trop importante des charges administratives. Elle limite cependant la portée des contrats de travail oraux. Les accords oraux seront désormais limités aux éléments qui ne sont pas énumérés à l'article 330b CO.