
03

Travail, assurances sociales & activités réglementées

Quels sont les droits et obligations de l'entreprise et de son personnel ?

Ce chapitre fournit des indications sur certains aspects importants du droit du travail et sur les charges sociales obligatoires.



Sommaire

P.52

01. Aspects du droit du travail

- 1.1 Contrat de travail
- 1.2 Temps de travail
- 1.3 Travail de jour
- 1.4 Travail de nuit
- 1.5 Vacances et jours fériés
- 1.6 Licenciements individuels et collectifs
- 1.7 Télétravail

P.56

02. Assurances sociales

P.58

03. Activités réglementées

P.59

Adresses utiles

01. Aspects du droit du travail

1.1 Contrat de travail (CT)

Le CT est valablement conclu dès que l'entreprise et la personne employée ont manifesté réciproquement leur volonté de fournir un travail contre un salaire.

Le contrat peut être oral ou écrit. Il est obligatoirement écrit pour les contrats d'apprentissage ou lorsque les parties conviennent de conditions différentes de celles prévues par le Code des obligations (délais de résiliation, paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident, etc.).

Le CT peut être de durée déterminée ou indéterminée. Dans le second cas, la loi prévoit que, sauf accord contraire des parties, le premier mois est considéré comme mois d'essai durant lequel le contrat peut être résilié moyennant un préavis de 7 jours nets. Le temps d'essai ne peut en aucun cas être convenu pour une durée supérieure à 3 mois, sauf le cas où le travail est interrompu, pendant cette période, par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant à la personne employée sans qu'elle ait demandé de l'assumer. Le temps d'essai est prolongé d'autant.

Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'entreprise doit informer la personne employée par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants :

- le nom des parties;
- la date du début du rapport de travail;
- la fonction de la personne employée;
- le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- la durée hebdomadaire du travail;
- lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit à la personne employée, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

Se caractérisant par le lien de subordination liant la personne employée à l'entreprise, le CT se distingue fondamentalement des contrats d'entreprise, d'agence, de mandat ou de société simple, dans lesquels la contractante ou le contractant reste indépendant.

Cette distinction est importante au regard notamment des cotisations sociales obligatoires (cf. tableau «Assurances sociales» p.56).

1.2 Temps de travail

La loi fixe la durée maximale du travail hebdomadaire :

- à 45 heures pour les personnes employées dans une entreprise industrielle et pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres personnes employées, y compris le personnel de vente du commerce de détail;

- à 50 heures pour les autres, sauf réglementation particulière (chauffeurs professionnels, cliniques et hôpitaux, hôtels, restaurants et cafés, bâtiment et génie civil, etc.).

La durée du travail est fixée contractuellement. En Suisse, elle est en moyenne de 41,7 heures (Office fédéral de la statistique - 2022).

La durée du travail peut également être fixée par une convention collective de travail.

1.3 Travail de jour

Sauf dérogation, la loi limite le travail de jour entre 06h00 et 20h00 et le travail du soir entre 20h00 et 23h00.

L'entreprise peut introduire le travail du soir sans autorisation mais après audition des personnes employées.

Le travail de jour et du soir doit en principe être compris dans un intervalle maximum de 14 heures, pauses incluses.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, cette limite est ramenée à 12 heures et la durée du travail ne doit pas dépasser 9 heures. En outre le travail ne peut se terminer après 20h00 les veilles de cours.

1.4 Travail de nuit

Sauf dérogation, il s'étend entre 23h00 et 06h00.

En dehors de certaines catégories d'entreprises pour lesquelles il est permis (cliniques, hôtels et restaurants, pharmacies, boulangeries, etc.), le travail de nuit est interdit. Toutefois, à certaines conditions et si les personnes concernées y consentent, le travail de nuit peut être autorisé par les autorités cantonales (à Genève : l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail - OCIRT) ou fédérales (Secrétariat d'Etat à l'économie - SECO).

Dans le cas de travail de nuit temporaire - moins de 25 nuits par année - le travail de nuit donne droit à un salaire supplémentaire de 25%. A partir de la 25^e nuit dans l'année, il donne droit à une compensation de temps de 10% et l'entreprise doit prendre des mesures de protection particulière.

1.5 Vacances et jours fériés

La durée légale minimale des vacances est de 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et de 4 semaines au-delà.

Le salaire est dû entièrement pendant les vacances et, sauf exception, en particulier lorsque le contrat prend fin, le droit aux vacances ne peut être remplacé par des prestations pécuniaires.

Les dates des vacances doivent être fixées d'ententes avec l'entreprise et doivent comprendre aux moins 2 semaines consécutives une fois dans l'année.

Dans le canton de Genève il est en principe interdit de travailler les jours fériés légaux suivants :

- Nouvel An (1^{er} janvier)
- 1^{er} Août
- Vendredi-Saint
- Jeûne genevois
- Lundi de Pâques
- 25 décembre
- Lundi de Pentecôte
- 31 décembre
- Ascension

1.6 Licenciements individuels et collectifs

Sauf exception (licenciement immédiat pour justes motifs), le licenciement ne peut être notifié que moyennant un certain délai de préavis.

Les préavis prévus par la loi sont de :

- 7 jours nets pendant le temps d'essai
- 1 mois pour la fin d'un mois pendant la 1^{ère} année de service
- 2 mois pour la fin d'un mois de la 2^e à la 9^e année de service
- 3 mois pour la fin d'un mois ultérieurement

A noter que la loi permet aux parties du contrat de travail (CT) de fixer par écrit des délais différents, à certaines conditions. Le délai de congé ne peut cependant pas être inférieur à un mois, sauf s'il est fixé par convention collective de travail (CCT) et pour la première année de service.

Un licenciement ne peut pas être donné dans certaines circonstances (temps inopportun) :

- accomplissement d'un service militaire ou civil obligatoire (y compris 4 semaines avant ou après)
- incapacité totale ou partielle de travail (pendant 30 à 180 jours selon le nombre d'années de service)
- grossesse et 16 semaines après l'accouchement (la durée de la protection peut être prolongée à certaines conditions en cas d'hospitalisation du nouveau-né)
- congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (maximum 6 mois à compter du jour où le délai cadre commence à courir)
- service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale

Si le congé a été donné avant la survenance d'un de ces cas, il est alors suspendu durant cette période.

Par ailleurs, le licenciement peut être considéré comme abusif dans certains cas déterminés, notamment si le motif est inhérent à la personnalité de la personne employée (par exemple en raison de son origine, de sa religion ou de son appartenance à un syndicat). Si le licenciement est jugé abusif par un tribunal, ce dernier ne pourra en aucun cas ordonner la réintégration de la personne licenciée dans l'entreprise.

La seule sanction prévue par la loi en cas de licenciement abusif consiste en une indemnité dont le montant s'élevé, au maximum, à l'équivalent de six mois de salaire.

Les licenciements collectifs (notamment pour motifs d'ordre économique) ne dispensent pas de respecter les délais de résiliation ni les dispositions sur la résiliation en temps inopportun.

Les entreprises doivent annoncer à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) les décisions de fermeture ou réduction d'effectif, voire préalablement consulter le personnel dans certains cas. A Genève, cette procédure est obligatoire dès que l'entreprise effectue au moins 6 licenciements dans une période d'un mois civil.

1.7 Télétravail

Le droit suisse ne réglemente pas spécifiquement le télétravail. Dès lors, l'ensemble des dispositions légales applicables aux relations de travail en général, telles que le code des obligations (CO) ou la loi fédérale sur le travail (LTr.) s'appliquent en cas de télétravail. Les obligations de l'entreprise et de la personne employée qui découlent de ces dispositions, en particulier en lien avec la protection de la santé, la protection des données et l'obligation de confidentialité, doivent ainsi être respectées lorsque les personnes employées télétravaillent.

S'agissant des frais liés au télétravail, il faut distinguer la situation dans laquelle l'entreprise impose le télétravail et celle dans laquelle le télétravail est demandé par la personne employée. Dans le premier cas, l'entreprise est tenue de rembourser les frais inhérents au télétravail (y compris le cas échéant une partie du loyer). Dans le second cas, aucune indemnisation n'est obligatoire et l'entreprise pourra renoncer, par convention écrite, au remboursement d'éventuels montants en lien avec le télétravail. Dans tous les cas, il est recommandé de conclure une convention de télétravail.

En cas de télétravail transfrontalier, la durée du télétravail peut avoir une incidence sur l'assujettissement aux assurances sociales. Si le taux de télétravail dépasse une certaine limite, la personne employée peut être soumise, pour l'ensemble de son activité, au régime de sécurité sociale de l'Etat de résidence. Le règlement de coordination des régimes de sécurité sociale applicable au sein de l'Union européenne (applicable entre la Suisse et l'UE) prévoit que, si la personne employée (de nationalité CH ou UE) exerce au moins 25% de son activité lucrative (y compris télétravail) dans son Etat de résidence (CH ou UE), elle est soumise au régime de sécurité sociale de cet Etat. Depuis le 1^{er} juillet 2023, certains pays de l'UE/AELE ont conclu un accord permettant aux personnes employées d'exercer jusqu'à 49,9% de leur activité depuis leur pays de résidence sans que cela n'ait d'impact sur les règles de sécurité sociale. Ce nouvel accord s'applique notamment entre la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche, la France, le Liechtenstein et le Luxembourg. Lorsque le siège de l'entreprise et le domicile de la personne employée se trouvent dans un pays qui a signé le nouvel accord, le télétravail est donc possible jusqu'à 49,9% du temps de travail, sans incidence de sécurité sociale.

Attention! Le télétravail peut également avoir des incidences sur la fiscalité. Il convient de se référer aux accords bilatéraux conclus entre la Suisse et le pays concerné pour déterminer le taux de télétravail toléré sur le plan fiscal. A titre d'exemple, la Suisse et la France ont conclu un accord prévoyant que les personnes frontalières peuvent effectuer du télétravail jusqu'à hauteur de 40% depuis la France, sans incidence fiscale.

02. Assurances sociales

Chaque entreprise est tenue de s'affilier à une caisse pour cotiser aux assurances sociales obligatoires figurant dans le tableau ci-après.

Disposition à l'égard des entreprises

Taux de cotisations paritaires sur les salaires bruts (en vigueur dès le 1^{er} janvier 2024):

	Entreprise	Personne employée
AVS/AI/APG Obligation de cotiser dès le 1 ^{er} janvier qui suit le 17 ^e anniversaire et jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'assuré atteint l'âge de référence.	5,3%	5,3%
Assurance Chômage (AC) Jusqu'à un salaire annuel de CHF 148'200.-	1,1%	1,1%
Allocations familiales (AF) Taux genevois.	2,28%	
Assurance maternité (Amat) À Genève uniquement.	0,038%	0,038%
Contribution en faveur de l'accueil de la petite enfance À Genève uniquement.	0,07%	
Cotisation pour la formation professionnelle (LFP) À Genève uniquement. Taux dégressif en fonction de la masse salariale.	Entre 0,03% et 0,15%	
LPP (Taux moyen en % du salaire assuré) Obligatoire dès le 1 ^{er} janvier qui suit le 17 ^e anniversaire et jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'assuré atteint l'âge de référence. Si le revenu est supérieur à CHF 22'050,00 par an, respectivement CHF 1'837,50 par mois. Si le contrat de travail est prévu pour 3 mois ou plus.	6,5%	6,5%
Assurance perte de gain en cas de maladie (LCA) L'assurance indemnité journalière protège les personnes employées contre la perte de salaire en cas de maladie. La couverture varie entre 80% et 90% durant 730 jours au maximum, avec des délais d'attente variant de 3 à 90 jours. Cette assurance est facultative.	0,9%	0,9%
LAA Accidents prof. (AP)* Accidents non prof. (ANP)* En cas d'incapacité de travail, cette assurance couvre 80% du salaire plafonné à CHF 148'200.- par an, ainsi que les frais de traitement. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont dues dès que l'activité dans une même entreprise atteint au moins 8 heures par semaine.	0,8%	1,3%

*Taux moyen en % du salaire brut.

Dispositions à l'égard des personnes indépendantes

Toutes les personnes indépendantes paient une contribution, calculée sur le revenu net déterminant, servant à la fixation des cotisations personnelles AVS/AI/APG, AF et Amat.

Les cotisations AVS/AI/APG s'élèvent désormais à 10 %. La limite supérieure du barème dégressif des cotisations des personnes indépendantes est fixée à CHF 58'800.-. La limite inférieure est de CHF 9'800.-.

Taux des cotisations personnelles AVS/AI/APG (en vigueur dès le 1^{er} janvier 2024):

Revenu annuel en francs provenant de l'activité		Taux des cotisations AVS/AI/APG
d'au moins	mais inférieur à	en % du revenu de l'activité
CHF 9'800	CHF 17'500	5,371%
CHF 17'500	CHF 21'300	5,494%
CHF 21'300	CHF 23'800	5,617%
CHF 23'800	CHF 26'300	5,741%
CHF 26'300	CHF 28'800	5,864%
CHF 28'800	CHF 31'300	5,987%
CHF 31'300	CHF 33'800	6,235%
CHF 33'800	CHF 36'300	6,481%
CHF 36'300	CHF 38'800	6,728%
CHF 38'800	CHF 41'300	6,976%
CHF 41'300	CHF 43'800	7,222%
CHF 43'800	CHF 46'300	7,769%
CHF 46'300	CHF 48'800	7,840%
CHF 48'800	CHF 51'300	8,209%
CHF 51'300	CHF 53'800	8,580%
CHF 53'800	CHF 56'300	8,951%
CHF 56'300	CHF 58'800	9,321%
CHF 58'800	et plus	10%

Canton	Assurance	Revenu annuel	Taux
Genève	Allocations familiales	Jusqu'à CHF 148'200.-	2,28 %
Genève	Maternité	Pas de plafond	0,038 %
Genève	Contribution en faveur de l'accueil de la petite enfance	Pas de plafond	0,07 %

03. Activités réglementées

La Suisse pratique à une large échelle le principe de la liberté de commerce et d'industrie. L'exercice de la plupart des professions est donc libre.

Les professions dont l'exercice est réglementé, voire soumis à autorisation, sont relativement peu nombreuses mais il convient de se renseigner préalablement.

Une liste des professions réglementées, ainsi que leurs exigences et les autorités auprès desquelles il faut s'adresser, peut être consultée auprès du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation, Einsteinstrasse 2, 3003 Berne) ou sur le site sbfi.admin.ch.

Il n'est pas possible de garantir l'exhaustivité de cette liste mais elle donne une bonne vue d'ensemble. Il est néanmoins conseillé de vérifier l'information au cas par cas auprès des autorités concernées.

L'Office cantonal de l'économie et de l'innovation (OCEI) de Genève peut également vous renseigner sur le sujet.

Adresses utiles

Office cantonal des assurances sociales (OCAS)

Rue des Gares 12 | Case postale 2696 | 1211 Genève 2
Tél. +41 22 327 27 27 | ocas.ch

Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER Genève); Département des affiliations

Rue de St-Jean 98 | Case postale 5278 | 1211 Genève 11
Tél. +41 58 715 32 50 | Email: affiliations@fer-ge.ch
fer-ge.ch

NODE – Nouvelle Organisation Des Entrepreneurs, depuis 1922

Rue de Malatrex 14 | 1201 Genève
Tél. +41 22 338 27 27 | node1922.ch

Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT)

Rue David-Dufour 1-5 | Case postale 64 | 1211 Genève 8
Tél. +41 22 388 29 29 | ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it

Office cantonal de l'emploi (OCE)

Rue des Gares 16 | 1201 Genève
ge.ch/organisation/office-cantonal-emploi-oce

Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

Effingerstrasse 20 | 3003 Berne
Tél. +41 58 462 90 11 | bsv.admin.ch
