

Le contrat de travail peut être oral, mais l'information doit être écrite

Dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, le Code des Obligations (CO) s'est vu doter d'un nouvel art. 330b, qui est entré en vigueur, tout comme ces dernières, le 1^{er} avril 2006. Afin de faciliter le contrôle des conditions de travail par les commissions tripartites, dans une optique de lutte contre la sous-enchère salariale, cette nouvelle disposition met à la charge de l'employeur une obligation d'information écrite des éléments du contrat de travail que sont le nom des parties (litt. a), la date du début du rapport de travail (litt. b), la fonction du travailleur (litt. c), le salaire et les éventuels suppléments salariaux (litt. d) et, enfin, la durée hebdomadaire du travail (litt. e). Cette information est obligatoire pour tous les contrats de droit privé conclus soit pour une durée indéterminée, soit pour plus d'un mois, et doit intervenir au plus tard un mois après le début des rapports de travail, ainsi qu'à chaque modification d'un des éléments susmentionnés, dans le même délai.

S'il va de soi que le moyen le plus simple de se conformer à cette exigence est de conclure un contrat de travail écrit, ce n'est pas pour autant une obligation. Ainsi, par exemple, la remise d'un premier décompte est conforme à l'art. 330b CO pour ce qui a trait à l'information relative au salaire.

L'effet rétroactif n'ayant pas été prévu, il y a lieu d'admettre que l'obligation d'information ne naîtra, pour les contrats oraux conclus avant le 1^{er} avril 2006, que lorsque l'un des éléments sera modifié. A cet égard, on rappellera qu'il va de soi que l'employeur ne peut jamais, par le biais d'une information, modifier unilatéralement les conditions de travail en défaveur du travailleur. Cette dernière ne peut donc que représenter la mise par écrit d'un accord intervenu entre les parties.

L'horaire hebdomadaire

Aux yeux des milieux de gauche, parmi les grands maux qui affectent l'humanité et qu'il faut donc combattre à tout prix, on trouve, entre le staphylocoque doré et la famine, le travail sur appel. D'aucuns considèrent ainsi que la victoire est proche, voyant dans l'art. 330 b litt. e CO, si ce n'est une interdiction pure et simple de cette forme de travail, à tout le moins un grand pas dans cette direction. "Un engagement uniquement en cas de besoin, sans disposition écrite relative aux horaires de travail, est contraire au nouvel art. 330b CO", peut-on lire dans un numéro de *L'Événement syndical* de la fin mars.

Rien n'est moins sûr cependant. En aucun cas le CO n'impose de convenir d'un horaire hebdomadaire fixe, mais exige une simple information. Ladite information peut dès lors parfaitement consister en la mention du fait qu'il n'y a pas d'horaire hebdomadaire, que le travailleur est engagé sur appel.

Quelles sanctions ?

Si l'on ne peut évidemment que fortement recommander aux employeurs de se conformer aux obligations découlant de la nouvelle disposition légale, qui n'engendre par ailleurs pas une charge excessive, on notera

cependant qu'une omission n'a pas de conséquences gravissimes. Premièrement, la validité du contrat de travail (oral) ne s'en trouve aucunement affectée. Ensuite, le législateur n'a assorti l'art. 330b CO d'aucune sanction formelle.

En revanche, bien que cela ne soit pas expressément prévu, il est fort probable que cette disposition entraîne un reversement du fardeau de la preuve. Ainsi, dans l'hypothèse où un tribunal aurait à connaître d'un conflit relatif à l'un des points devant faire l'objet de l'information écrite, c'est à l'employeur qu'il appartiendrait de supporter l'absence de preuve d'un accord entre les parties, ce qui pourrait s'avérer dans certains cas relativement douloureux.