

# ressources humaines **SUISSE**

WEKA

DÉCEMBRE 2024/JANVIER 2025  
NEWSLETTER 01

Actualité pratique et stratégie des ressources humaines



**L'IA révolutionne le recrutement**  
Comment l'intelligence artificielle transforme les  
pratiques RH avec ses nouveaux outils et méthodes

## La transparence, clé de la confiance

Vers une culture  
d'entreprise plus  
ouverte p. 4

## L'art de la communication RH

Les clés pour une  
communication moderne  
et impactante p. 6

## Droit du travail et conflit au travail

La protection contre  
le congé remise  
en question p. 9

## Le défi des impôts à la source

Le double enjeu  
des salariés  
frontaliers p. 11

## ÉDITORIAL



Chère Lectrice, cher Lecteur,

L'année 2024 a marqué un tournant décisif dans la gestion des ressources humaines. Alors que l'intelligence artificielle révolutionne nos processus de recrutement – sujet que nous explorons en profondeur dans notre premier article principal – nous nous trouvons face à un paradoxe fascinant: plus la technologie avance, plus les fondamentaux humains de notre métier s'affirment comme essentiels.

La transparence en entreprise, autre thème majeur de ce numéro, en est la parfaite illustration. À l'ère des outils numériques, la confiance ne se décrète pas: elle se construit par une communication authentique et moderne, dont nous vous dévoilons les clés dans nos pages.

L'efficacité de la communication RH repose sur un double enjeu: la gestion délicate d'informations confidentielles et la nécessité de projeter une image attractive de l'entreprise. Une correspondance RH moderne doit donc allier professionnalisme et attractivité pour répondre aux standards actuels. C'est ce défi qui mérite aujourd'hui d'être examiné en détail.

Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte juridique et fiscal en pleine mutation. L'arrêt récent du Tribunal fédéral sur la protection contre le licenciement en cas de conflit professionnel, tout comme les nouvelles responsabilités des employeurs face à l'imposition des salariés frontaliers, témoignent de cette complexification croissante de notre environnement.

Ce numéro reflète notre ambition: vous accompagner dans cette transformation majeure où technologie et facteur humain doivent non pas s'opposer, mais se renforcer mutuellement.

Bonne lecture!

Birgitt Bernhard, rédactrice

## Intelligence artificielle et recrutement

# Domaines d'application, outils et prompts

L'intelligence artificielle (IA) est en train de révolutionner de nombreux secteurs – celui du recrutement n'y fait pas exception. Quel est toutefois le rôle de l'IA dans le cadre d'un recrutement, quels sont les outils disponibles et comment les utiliser de manière optimale?

Par Sonja Berger et Pascal Ott

## Qu'entend-on par «intelligence artificielle»?

L'intelligence artificielle, ou IA, désigne l'utilisation d'algorithmes informatiques répliquant la pensée humaine. Dans le contexte du recrutement, cela comprend l'utilisation de systèmes capables d'analyser les données concernant les candidats, de reconnaître certains modèles et de prendre des décisions habituellement prises par des «recruteurs humains».

## Domaines d'application et outils IA dans le cadre du recrutement

L'IA peut être utilisée à différentes étapes du processus de recrutement, lors du sourcing, du screening et de l'onboarding, lorsque l'on utilise des chatbots (assistants virtuels) et que l'on planifie des entretiens.

## IA et recrutement: opportunités et risques

Comme toute technologie, l'utilisation de l'IA dans le recrutement comporte à la fois différents risques et opportunités. Il est important de les évaluer afin de garantir la meilleure utilisation possible.

### Opportunités:

1. Gain d'efficacité: l'IA peut analyser de grandes quantités de données en très peu de temps et accélère le processus dans son ensemble.
2. Réduire les préjugés: en utilisant des critères objectifs, l'IA peut minimiser certains préjugés non intentionnels.
3. Amélioration de l'expérience des candidats: grâce à une communication automatisée et à des processus personnalisés, les candidats se sentent mieux pris en charge.

### Risques:

1. Manque d'empathie: l'IA n'est pas à même de saisir pleinement les émotions et les nuances humaines.
2. Dépendance à la qualité des données: la qualité des résultats de l'IA dépend des données auxquelles elle a accès.
3. Complexité et coûts: la mise en œuvre et la maintenance des systèmes IA peuvent être coûteuses et prendre beaucoup de temps.

## Conseil pratique: de l'importance du bon prompt dans le cadre d'un recrutement

Le succès des outils IA, tels que ChatGPT ou Gemini de Google, dépend fortement d'une saisie correcte des instructions qu'on leur communique (les prompts). Les dix prompts optimisés qui suivent fournissent diverses instructions ciblées pour créer des offres d'emploi, générer des questions d'entretien ou développer des stratégies propres à asseoir une marque d'employeur reconnue, adaptées à des besoins et des situations spécifiques.

## Intégration réussie et gestion stratégique du changement pour les technologies IA

L'intégration de l'IA dans les processus RH existants nécessite une approche soigneusement réfléchie. La gestion du changement joue un rôle crucial s'agissant de favoriser l'acceptation des nouvelles technologies et de préparer au mieux l'équipe RH aux changements à venir. Une mise en œuvre stratégique et progressive permet de minimiser les perturbations potentielles et de tirer pleinement profit des avantages offerts par l'IA.

## Agir au grand jour, signe de confiance

# Une transparence intégrale vaut mieux que la culture du secret

Le manque de transparence est aujourd'hui la norme dans la plupart des organisations. Les collaborateurs n'ont accès qu'à la quantité d'informations absolument nécessaire. La transparence, à bien y réfléchir, témoigne de la confiance que l'on place en ses collaborateurs et, inversement, établit également un lien de confiance avec l'organisation dans laquelle on travaille. C'est ce que nous constatons dans l'évaluation de milliers d'enquêtes menées auprès de divers collaborateurs dans le monde entier. Chez Great Place To Work Schweiz, nous affichons au quotidien une transparence rigoureuse et nous vous soumettons ici un témoignage pratique.

Par Patrick Mollet et Tobias Véron

Pour comprendre l'importance de la notion de transparence, il vaut d'abord la peine de jeter un coup d'œil au concept opposé à celui que nous souhaitons mettre en valeur: l'opacité, c'est-à-dire la rétention et la mise au secret délibérées d'informations au sein d'une organisation. Les raisons de l'opacité sont multiples. De nombreuses informations se voient souvent cloisonnées afin de s'assurer des positions de pouvoir ou afin de ne pas s'exposer aux attaques.

Certaines raisons sont très souvent invoquées: on veut protéger les collaborateurs parce qu'on a peur qu'ils ne puissent pas gérer certaines informations dérangeantes (p. ex. en cas de réorganisations prévues ou de baisse du chiffre d'affaires). La protection des données est quelquefois également avancée pour ne pas avoir à divulguer certaines informations dites «sensibles».

Les collaborateurs sont donc mis devant le fait accompli lorsqu'il s'agit de prendre des décisions, reçoivent des missions sans être suffisamment informés et la réponse aux questions posées est des plus classiques: «C'est comme ça et pas autrement». C'est précisément ce manque de transparence qui conduit à l'insécurité et à la frustration. La confiance accordée à la direction diminue et la motivation en pâtit grandement.

### La transparence: une forme d'interaction

La transparence, pour sa part, renforce la confiance des collaborateurs dans l'organisation et les cadres. Lorsque les infor-

mations sont partagées ouvertement, les collaborateurs se sentent pris au sérieux et impliqués. Ils peuvent participer de manière responsable à la réflexion et agir dans l'intérêt de l'organisation. Cela conduit non seulement à une meilleure collaboration mais aussi à une plus grande motivation et satisfaction au sein de l'équipe.

La transparence et la confiance interagissent donc de manière dynamique: le partage d'informations et la confiance accordée permettent aux collaborateurs de participer à la réflexion et de développer leur plein potentiel. Ce potentiel, une fois déployé, et la confiance témoignée en retour renforcent à leur tour les assises de l'organisation.

Le chemin menant à une plus grande transparence est ardu. La divulgation d'informations jusqu'alors inconnues peut susciter bon nombre de questions et de discussions délicates, chacun étant désormais en mesure de se faire sa propre idée. Cela peut entraîner une insatisfaction passagère si ce mouvement, menant à plus de transparence, ne fait pas l'objet d'une

communication irréprochable. Cette option est toutefois profitable: ses effets négatifs peuvent être annulés si l'on adopte l'attitude adéquate. Se montrer ouvert à la discussion est dès lors décisif, en particulier s'agissant des cadres.

Les cadres doivent être prêts à s'expliquer et à se rendre vulnérables. Ils ne peuvent pas se cacher derrière leur position ou leurs connaissances mais doivent s'engager à respecter leur parole. Cela demande du courage et de la conviction: il faut assumer ses décisions et les communiquer clairement. Si certaines décisions ont déjà été prises avec la conscience et la volonté de débattre de leur contenu, le processus n'en sera que plus aisé.

### La transparence: un standard

Chez Great Place To Work, nous avons opté pour l'auto-organisation il y a six ans. Ce choix s'est accompagné d'une transparence totale. Nous partageons ouvertement toutes les informations pertinentes avec nos collaborateurs, de la stratégie managériale au compte de résultat en passant par les salaires. Cette volonté

## La transparence: une forme d'interaction



Partage des informations et accorder sa confiance



Potentiel déployé et confiance en retour



# DROIT DU TRAVAIL

DÉCEMBRE 2024 / JANVIER 2025  
NEWSLETTER 01

JURISPRUDENCES COMMENTÉES – EXEMPLES PRATIQUES – ACTUALITÉS & PERSPECTIVES



Marc Ph. Prinz



Basile Walder

## Chère lectrice, cher lecteur,

Les employeurs sont de plus en plus confrontés à des collaborateurs qui travaillent dans plusieurs États. Notre premier article offre une vue d'ensemble des défis juridiques et des enjeux en matière d'assurances sociales liés à la pluriactivité.

Les délits sur le lieu de travail représentent des défis majeurs pour les employeurs et nécessitent une stratégie claire. Nous examinerons comment les employeurs devraient procéder en cas de soupçons d'actes délictueux commis par des collaborateurs, et quelles mesures juridiques et pratiques doivent être prises en considération.

Bonne lecture!

Marc Ph. Prinz, LL.M.

Basile Walder

### CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

■ Actualité: Pluriactivité	1
■ Actualité: Délits sur le lieu de travail	4
■ On en parle: Réaffectation du service de nuit au service de jour	6
■ On en parle: Licenciement immédiat	9
■ On en parle: Démission interne	11

## Pluriactivité

De nombreuses entreprises basées en Suisse emploient aujourd'hui des personnes domiciliées à l'étranger et travaillant dans plusieurs pays. Ces relations de travail transfrontalières posent toutefois certains problèmes juridiques et pratiques. Nous les expliquons plus en détail ci-après, en particulier pour tout ce qui touche au droit des assurances sociales.

■ Par **Stephan Fischer**

### Explication des termes

Il y a pluriactivité lorsqu'une personne travaille habituellement dans deux ou plusieurs États pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs. Il convient de noter que les prestations de travail fournies le sont en principe de manière simultanée, alternée et régulière.

Les prestations de travail uniques ne sont en revanche pas prises en compte.

#### ATTENTION

Pour que la pluriactivité soit reconnue, le fait de siéger dans un conseil d'administration dans un autre État est réputé suffisant.



### Différence avec le détachement

On parle de détachement lorsqu'un employeur envoie ses salariés travailler pendant une période déterminée dans un autre État où il n'a pas son siège et où l'employé n'effectue pas habituellement de travail.

Contrairement à la pluriactivité, le détachement se caractérise par le fait que les travailleurs sont exemptés de l'obligation d'assurance dans l'État de détachement pendant la durée de leur détachement. Les travailleurs restent donc assurés dans l'État de détachement pendant la durée de ce dernier. Une autre différence réside dans le fait que les travailleurs détachés n'exercent en principe pas d'autre activité dans le pays de détachement et ne se trouvent donc que dans une seule relation de travail. Lorsque les travailleurs dé-



## Délits sur le lieu de travail – que peut et doit faire l'employeur?

Les délits commis sur le lieu de travail sont un sujet brûlant. Côté employeurs, la question se pose de savoir comment agir dans de tels cas. L'article que nous vous proposons met en lumière les obligations légales en la matière et quelques possibilités d'action des employeurs lorsque leurs employés commettent (ou sont soupçonnés d'avoir commis ou de commettre) des infractions.

■ Par Anela Lucic

### Catégories d'infractions

Les infractions sur le lieu de travail couvrent un large spectre et concernent différents délits figurant dans le Code pénal suisse ou les dispositions pénales d'autres lois. Une infraction peut être commise au détriment de l'employeur lui-même ou au détriment d'autres personnes. Parmi les actes délicats pertinents et les plus fréquemment commis, on trouve notamment les infractions suivantes:

- **Délits contre le patrimoine:** vol, abus de confiance, appropriation illégitime; dommages à la propriété de l'entreprise ou de collègues de travail; escroquerie et faux dans les titres (p. ex. manipulation de la saisie du temps de travail, des notes de frais, faux dans les dossiers de candidature); gestion déloyale et violation de secrets de fabrication et d'affaires au détriment de l'employeur.
- **Délits (violents) contre la vie et l'intégrité corporelle ainsi que contre la liberté:** voies de fait, lésions corporelles, menaces et contrainte à l'encontre de supérieurs hiérarchiques et d'autres employés.
- **Délits contre l'intégrité sexuelle:** harcèlement sexuel.
- **Infractions aux dispositions pénales de lois spéciales:** loi sur le travail (en font principalement partie les actes en rapport avec les violations en matière de durée du travail ou de protection de la santé); loi sur la protection des données.
- **Corruption:** cela concerne principalement la corruption de personnes privées et d'agents publics dans le cadre d'activités commerciales.
- **Délits contre les droits de la personnalité:** diffamation et calomnie (par ex. dans le cadre d'un harcèlement moral), injures.

Il convient de distinguer les actes punissables commis par un travailleur sur son lieu de travail de ceux commis en dehors de son environnement de travail, dans le cadre de sa sphère privée. Dans certaines circonstances, les seconds peuvent néanmoins avoir des conséquences importantes pour l'employeur s'ils portent durablement atteinte à la relation de confiance ou la rompent de manière irréversible. En cas d'infraction commise par l'employé dans le cadre de sa sphère privée, il est donc décisif et nécessaire de clarifier dans quelle mesure il existe un lien avec le rapport de travail et dans quelle mesure la relation de confiance de l'employeur est touchée (par exemple en cas d'actes susceptibles de nuire à la réputation de l'employeur).

### Obligation de protection et d'agir de l'employeur

Selon l'article 328 du Code suisse des obligations (CO), l'employeur entretient un devoir général d'assistance envers ses employés. Celui-ci comprend l'obligation d'accorder protection et assistance et de sauvegarder les intérêts légitimes de ces derniers. Afin de protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de ses employés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, dans la mesure où les rapports de travail individuels et la nature du travail peuvent équitablement être exigés de lui. Cela signifie que l'employeur doit entre autres aménager l'environnement de travail de manière à préserver la santé et le bien-être des travailleurs. En cas de délits, notamment commis par d'autres travailleurs, l'employeur doit prendre des mesures appropriées pour garantir la

sécurité sur le lieu de travail et l'intégrité de ses travailleurs. Ce même devoir d'assistance s'applique également à un travailleur accusé ou soupçonné d'avoir commis un délit: celui-ci doit être traité de manière équitable. S'il s'avère que l'employeur ne respecte pas son devoir d'assistance, il peut en être tenu pour responsable dans certaines circonstances.

### Licenciement avec effet immédiat

En vertu de l'article 321a CO, les employés ont un devoir de fidélité envers leur employeur, c'est-à-dire qu'ils doivent sauvegarder les intérêts de ce dernier en toute bonne foi. Cela comprend avant tout l'obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait porter préjudice à l'employeur sur le plan économique ainsi que de s'abstenir de tout acte punissable susceptible de porter préjudice à l'employeur, aux collègues de travail, aux supérieurs, aux clients et aux fournisseurs. Les manquements à ce devoir de fidélité justifient généralement des sanctions relevant du droit du travail, la sanction la plus sévère étant un licenciement avec effet immédiat.

Pour qu'un licenciement avec effet immédiat soit justifié, il doit exister un juste motif. Par juste motif, on entend toute circonstance qui, selon les règles de la bonne foi, ne permet plus d'exiger de la partie qui donne le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Dans la pratique, un licenciement immédiat n'est considéré comme justifié que si des fautes particulièrement graves peuvent être reprochées à l'employé ou si des fautes moins graves se répètent malgré un avertissement. Le paramètre déterminant est que la relation de confiance ait été, dans les faits, profondément ébranlée, à tel point que la poursuite de la relation de travail jusqu'à l'expiration du délai de résiliation ordinaire ne soit plus raisonnablement exigible. En cas de litige, il incombe à la partie qui donne le congé de prouver l'existence d'un juste motif (art. 8 du code civil [CC]).

Les infractions pénales peuvent constituer un juste motif de licenciement avec effet immédiat et sont reconnues comme motif de résiliation lorsqu'il s'agit de crimes ou de délits au sens du code pénal. C'est notamment le cas lorsque l'employeur est la partie lésée. En revanche, en cas d'infractions d'import-



preuves pertinentes par le biais de mesures coercitives étatiques auxquelles on ne peut faire recours dans le cadre d'une enquête interne privée. D'un point de vue juridique, il peut en outre s'avérer judicieux d'engager une procédure pénale si l'on compte faire valoir des prétentions civiles à l'encontre d'un employé (par exemple en vue du paiement de dommages et intérêts).

La durée d'une procédure pénale, dont l'expérience montre qu'elle est longue, constitue néanmoins un inconvénient majeur. Il n'est pas rare que plusieurs années s'écoulent (en fonction de la gravité des faits reprochés et des capacités des autorités de poursuite pénale) jusqu'à ce que la procédure pénale aboutisse à un jugement définitif, pendant lesquelles l'employeur n'a aucun contrôle sur le déroulement de la procédure. Il ne pourra, par ailleurs, l'influencer que dans le cadre des droits alloués à la partie civile. Toute plainte

pénale et la publicité de la procédure pénale qui en découle peuvent également comporter certains risques d'atteinte à la réputation. Il convient dès lors de peser soigneusement le pour et le contre avant de déposer plainte pénale.

### Mesures préventives de l'employeur

Afin de minimiser le risque d'infraction sur le lieu de travail, les employeurs devraient prendre différentes mesures préventives, comme par exemple:

- **Définir des règles de conduite claires:** règlements et codes de conduite édictent des règles claires en matière de comportement sur le lieu de travail et garantissent une certaine sécurité juridique, notamment en ce qui concerne les conséquences d'éventuels délits.
- **Formations et sensibilisation:** des formations régulières sur les normes et les comportements éthiques peuvent contribuer à

sensibiliser les collaborateurs quant à la licéité de leurs actes.

- **Bureau de communication:** un service d'alerte («whistleblowing») peut permettre aux employés de signaler des délits ou de faire part de leurs soupçons. La présence de tels bureaux renforce la confiance et est à même d'attirer l'attention sur certaines irrégularités commises à un stade précoce.
- **Systèmes de contrôle:** des systèmes de contrôle interne pour la vérification des processus commerciaux sensibles et des audits réguliers permettent de détecter à temps les irrégularités, les délits (potentiels) et d'intervenir en conséquence.



### AUTEURE

**Anela Lucic** est avocate au sein de l'équipe de droit du travail de l'étude Vischer. Elle conseille et représente diverses entreprises nationales et internationales, de nombreux employeurs de droit public ainsi que des particuliers pour toutes questions relatives au droit du travail suisse.

## Une réaffectation du service de nuit au service de jour constitue-t-elle un congé-modification?

Une collaboratrice ayant plusieurs années de service a été réaffectée du service de nuit au service de jour après plusieurs incidents. Dans l'arrêt 8C\_173/2022 du 9 septembre 2022, le Tribunal fédéral a dû se pencher sur la question de savoir s'il s'agissait d'une modification illicite de ses conditions de travail et d'une atteinte à sa personnalité, ou si la réaffectation était légale et s'inscrivait dans le cadre de l'autonomie organisationnelle de l'entreprise.

■ Par David Schneeberger

### Faits/contexte

A, née en 1964, a travaillé à partir du printemps 1987 comme aide-soignante au centre pour personnes âgées B de la ville d'Opfikon. Après avoir reçu, au cours des années précédentes et pour la dernière fois le 12 avril 2020, différents rapports ou réclamations concernant le comportement et la communication de A envers les résidents, B l'a astreint, suite à un entretien ayant eu lieu le 18 avril 2020, à une période probatoire de trois mois

avec remise d'une convention d'objectifs. Suite à cela, A a été réaffectée avec effet immédiat de la surveillance de nuit au service de jour du groupe d'habitation C. Après avoir été en congé maladie du 20 avril au 31 juillet 2020, A a pris ses fonctions au service de jour le 3 août 2020. Par courrier du 2 juillet 2020, le centre pour personnes âgées l'avait déjà informée de son évaluation et de certains points essentiels nécessaires à la poursuite de leur collaboration. Dans ce cadre, B avait

notamment maintenu sa réaffectation au service de jour dans le groupe d'habitation C et constaté qu'aucune nouvelle décision d'engagement ni aucune modification de la décision d'engagement n'était nécessaire pour son affectation au service de jour, étant donné que la décision d'engagement en vigueur ne faisait aucune distinction entre service de jour et service de nuit.

Par requête du 28 juillet 2020, A a demandé, entre autres, la réalisation d'une enquête interne confidentielle, l'annulation de la «décision du centre pour personnes âgées» du 18 avril 2020, la confirmation du contrat de travail existant et le versement d'une indemnité de six mois de salaire en raison d'un congé-modification abusif, éventuellement d'une indemnité de 15 mois de salaire, ainsi qu'une somme d'argent d'un montant total de CHF 20 000.– à titre de dommages et intérêts et de réparation morale.

Après avoir épuisé les instances judiciaires inférieures, A a déposé un recours en matière de droit public auprès du Tribunal fédéral. Celui-ci a statué par arrêt du 9 septembre 2022 (arrêt du TF 8C\_173/2022).



# SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE

DÉCEMBRE 2024-JANVIER 2025  
NEWSLETTER **01**



## Chère lectrice, cher lecteur,

Dans cette édition, nous mettons en lumière plusieurs thèmes importants. Nous débutons par vous présenter les difficultés liées à la détermination des salaires et les principaux facteurs d'influences auxquels il faut prêter une attention particulière.

Nous poursuivons ensuite avec un article sur les allocations familiales et les différentes règles de base qui régissent le droit aux allocations.

Ensuite, nous abordons la modification OLAA qui est entrée en vigueur en juillet 2024 et nous terminons comme d'habitude avec des exercices pratiques.

Je vous souhaite une bonne lecture,

Oksan Lopez-Cocel, spécialiste en assurances sociales et en gestion du personnel

## CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

- Thème d'actualité:  
Salaires de demain 1
- Best practice:  
Les allocations familiales en Suisse 4
- Thème d'actualité:  
Modification de l'OLAA 6
- Best practice:  
Exemples tirés de la pratique 8
- Thème du mois:  
Obligations de déclaration  
et d'enregistrement 10

## Combien devrions-nous gagner?

Quels sont les principaux facteurs qui influencent les salaires et comment pourraient-ils évoluer à l'avenir? L'article que nous vous proposons met en lumière ce phénomène et les possibles opportunités en matière de réorganisation des structures salariales.

■ **Par Pascal Huber**

Les employés de l'État, qu'ils officient au niveau fédéral, cantonal et communal, gagnent trop bien leur vie. Les enseignants, en particulier ceux des écoles maternelle et primaire, gagnent toujours beaucoup trop peu. Notre système salarial, quant à lui, stimule de moins en moins de jeunes à faire un apprentissage professionnel et ne les encourage plus à travailler pendant de longues années dans le

métier qu'ils ont appris. Au lieu de cela, de plus en plus de jeunes adultes poursuivent des études et contribuent ainsi à l'académisation de la société.

C'est ce qui a fait l'une des journaux ces derniers mois et ces dernières années. Les salaires polarisent et suscitent bon nombre de discussions dans notre société. En fait, rien

de plus logique, chacun d'entre nous se sent concerné et a une opinion à ce sujet. Il n'est pas rare que l'on pense que l'on ne gagne pas assez pour le travail que l'on fait, du moins en comparaison avec les autres.

Dans cet article, nous nous penchons sur le thème du salaire. Je vais néanmoins vous décevoir dans l'immédiat: il ne sera guère possible de répondre à la question de savoir ce qu'est un salaire équitable et combien vous gagnerez dans cinq, dix ou vingt ans. Nous voulons plutôt discuter des facteurs qui influencent et influenceront les salaires ainsi que des opportunités que ces évolutions ont à offrir à notre société, si nous sommes prêts à repenser les structures salariales existantes. Il s'agit donc plutôt ici de savoir comment le



## Bref aperçu des allocations familiales en Suisse

Les allocations familiales sont l'un des piliers du système de sécurité sociale en Suisse et permettent de soutenir financièrement de nombreuses familles avec enfants. Ces allocations doivent contribuer à amortir partiellement les coûts liés à l'éducation des enfants. Dans cet article, nous vous expliquerons plus en détail les différents types d'allocations familiales, leurs conditions d'octroi ainsi que les demandes qu'il convient d'adresser.

■ Par Anita Seeberger

### Droit aux allocations

Pour avoir droit aux allocations familiales, certaines conditions doivent être remplies:

- **Activité professionnelle:** les allocations familiales sont en principe versées aux personnes exerçant une activité professionnelle en Suisse et réalisant un revenu minimum. Les personnes n'exerçant pas d'activité lucrative peuvent également avoir droit aux allocations familiales dans certaines circonstances, par exemple lorsqu'elles ont un faible revenu et qu'elles ont à charge une famille avec des enfants.
- **Domicile et séjour:** le droit aux allocations familiales existe en principe lorsque les enfants vivent en Suisse ou à l'étranger, mais que l'ayant droit exerce une activité lucrative en Suisse et y a son domicile. Il existe toutefois des règles spéciales pour les frontaliers et les personnes travaillant en Suisse mais vivant à l'étranger.
- **Pas de perception simultanée:** il n'est pas possible de percevoir simultanément des allocations familiales pour le même enfant au titre de plusieurs activités pro-

fessionnelles. Si les deux parents exercent une activité professionnelle, le parent dont le revenu est le plus élevé a droit aux allocations familiales.

### Début et fin du droit

Le droit débute et s'éteint avec le droit au salaire. Si une entrée ou une sortie a lieu en cours de mois, les allocations familiales sont alors calculées et versées au prorata. Les caisses de compensation calculent toujours sur une base de 30 jours (montant/30 × nombre de jours).

En cas de décès, de maladie/d'accident ou de congé non payé, les allocations sont encore versées pour le mois entamé et les 3 mois qui suivent.

Si, après une longue maladie/un accident ou un congé non payé, le salaire annuel minimum de CHF 7350.– est à nouveau atteint, les allocations familiales sont à nouveau versées.

### Types d'allocations familiales

En Suisse, il existe principalement deux types d'allocations familiales:

### Allocations pour enfants

Les allocations familiales sont versées pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 16 ans. Si l'enfant suit une formation après l'âge de 16 ans, l'allocation continue à être versée jusqu'à l'âge de 25 ans. Si l'enfant est en incapacité de travail en raison d'un problème de santé, l'allocation pour enfant est versée jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 20 ans. Le montant minimum est de CHF 200.– par mois et par enfant.



### Allocations de formation

Les allocations de formation sont versées aux enfants âgés de 16 ans et plus qui suivent une formation, par exemple un apprentissage, des cours à l'université ou dans un autre établissement d'enseignement. Le montant minimum est de CHF 250.– par mois et par enfant.

Il n'y a pas de droit aux allocations de formation si le revenu annuel brut de l'activité lucrative de l'enfant dépasse CHF 29 400.– par an.

### Demande d'allocations familiales

La demande d'allocations familiales se fait en général par l'intermédiaire de l'employeur, qui verse les allocations directement avec le salaire. Les indépendants doivent, pour leur part, demander les allocations auprès de la caisse de compensation compétente. Il est important de fournir tous les documents nécessaires tels que les actes de naissance, les attestations de formation ou les preuves de séjour des enfants à l'étranger.

### Financement des allocations familiales

Les allocations familiales sont financées par les caisses d'allocations familiales cantonales. Ces caisses prélèvent des cotisations auprès des employeurs et en partie auprès des indépendants. Les taux de cotisation varient selon les cantons et se situent en général entre 1 et 3% du salaire déterminant.

Lien de filiation	Conditions préalables
Enfant de l'ayant droit	Enfant naturel ou adopté de l'ayant droit
Enfant du conjoint	Enfant vivant principalement dans le ménage de l'ayant droit
Enfant du/de la partenaire enregistré(e)	
Enfant placé/recueilli	Enfant placé/recueilli dans le ménage de l'ayant droit qui assume les frais d'entretien et d'éducation
Frères, soeur et petits-enfants	Frères, sœurs et petits-enfants à l'entretien desquels l'ayant droit subvient de manière prépondérante.

Tableau 1: Enfants ayants droit





## Modification de l'OLAA au 1<sup>er</sup> juillet 2024: allègement financier pour les clubs de sport de masse

Le 1<sup>er</sup> juillet 2024, un complément essentiel aux dispositions relatives aux exceptions à l'obligation d'assurance est entré en vigueur dans l'Ordonnance fédérale sur l'assurance-accidents. Les clubs de sport de masse sont directement concernés par ce complément.

■ Par Marco Riedi

Selon la LAA, tous les travailleurs occupés en Suisse doivent obligatoirement être assurés contre les accidents.<sup>1</sup> Les employeurs sont tenus d'assurer leurs employés contre les accidents professionnels et, si ceux-ci travaillent au moins huit heures par semaine en moyenne, également contre les accidents non professionnels. L'âge, le type d'activité ou le niveau de salaire de la personne assurée ne jouent aucun rôle.

### Problèmes de couverture

Les accidents dans le sport de masse (appelés aussi «sport populaire» ou encore «sport pour tous») ont souvent été traités comme des accidents non professionnels et couverts par l'assurance-accidents de l'activité professionnelle principale. On a cependant parfois oublié que les clubs de sport sont considérés comme des employeurs lorsqu'ils indemnisent leurs membres, entraîneurs ou

employés. On sait désormais que même les activités faiblement rémunérées dans les clubs de sport doivent être couvertes par une assurance-accidents selon la LAA.

Dans le processus de prestation, on vérifie très précisément si un accident de sport déclaré s'est produit dans le cadre d'une activité rémunérée au sein du club sportif et s'il doit donc être couvert par une assurance-accidents obligatoire. En l'absence d'une telle assurance et s'il ne s'agit pas d'un accident non professionnel pouvant être pris en charge par l'assurance-accidents de l'employeur principal, la caisse supplétive est tenue de fournir les prestations légales.<sup>2</sup>

### Défis pour les clubs de sport de masse

Les clubs sportifs se heurtent à plusieurs problèmes en matière d'assurance-accidents: les prestations LAA comprennent les frais de trai-

tement médical et les prestations en espèces. Ces dernières sont versées jusqu'au maximum LAA de CHF 148 200.– et sont calculées en fonction du gain assuré. En cas d'activités professionnelles multiples, l'indemnité journalière est calculée sur la base de tous les revenus.<sup>3</sup> L'assureur-accidents du club de sport doit donc prendre en charge non seulement les frais médicaux et le revenu réalisé au sein du club, mais aussi le revenu réalisé auprès d'autres employeurs, jusqu'à concurrence du gain maximal. Pour calculer la prime, l'assurance-accidents se base sur l'indemnisation du club de sport, ce dernier paramètre générant une charge de prime élevée.

Les primes doivent être adaptées aux risques, ce qui entraîne des primes élevées dans le monde du sport, en raison de la fréquence élevée des accidents. Souvent, les clubs sportifs ne trouvent pas d'assureur et doivent être attribués à un assureur par la caisse supplétive LAA après trois refus d'assureurs accidents privés. Ces primes élevées pèsent lourdement sur les clubs, surtout lorsque des primes de remplacement sont également dues.<sup>4</sup>

Ce complément est destiné à soulager les sports populaires. Il s'agit de faire la distinction entre les clubs qui versent des salaires importants et ceux qui ne versent que de faibles contributions. Pour ces derniers, les sportifs et les entraîneurs doivent être exemptés de l'obligation d'assurance-accidents sous certaines conditions.

**Votre partenaire pour la comparaison salariale, le système de salaire et l'égalité des salaires**

[Comparaison de salaires](#)
[Égalité des salaires](#)
[Système de salaire](#)
[Calculateur de salaire](#)



Landolt & Mächler Consultants

www.marketsalary.ch