

# ressources humaines **SUISSE**

WEKA

JUILLET / AOÛT 2024  
NEWSLETTER 07

Actualité pratique et stratégie des ressources humaines



## L'IA dans les ressources humaines

Le potentiel de l'intelligence artificielle

### A grandes opportunités, grands défis!

L'IA dans la gestion des ressources humaines p. 5

### L'IA le booster de recrutement

L'équipe RH de rêve p. 7

### Le manque de personnel qualifié

Les RH dans le rôle de «facilitateur» p. 9

### Conventions de formation continue

Quelles sont les obligations de remboursement? p. 11

## ÉDITORIAL



Chère Lectrice, cher Lecteur,

L'intelligence artificielle, l'«IA» semble être une technologie des plus prometteuses. Bien gérée et intelligemment utilisée, celle-ci est à même d'expédier les tâches les plus rébarbatives en un tournemain et de trier, d'analyser d'énormes masses de données en un temps record. Peut-elle toutefois s'acquitter d'autres tâches plus «réfléchies» et plus personnelles? En d'autres termes, est-elle apte à relever des défis plus subtils, tenant plus de l'énigme du Sphinx que des douze travaux d'Hercule? C'est ce que nous vous proposons de découvrir dans notre premier article.

Toujours dans le domaine de l'IA, notre second article abordera plus spécifiquement certaines problématiques que certains algorithmes peuvent poser en matière de recrutement. Si l'IA permet notamment de créer des offres d'emploi sur mesure, de dépouiller les différents CV, nous verrons que mal utilisée, celle-ci peut également est soumise à certains biais.

Vous l'aurez deviné, le troisième article parlera de ChatGPT. Ce programme d'IA nous est souvent vendu comme la panacée universelle, tant les avantages qu'il offre semblent incalculables. Comme pour tous les médicaments, nous verrons qu'il est quelquefois nécessaire de bien lire la notice d'utilisation afin d'éviter certains effets secondaires déplaisants.

En guise de conclusion, nous aborderons la problématique du remboursement des formations continues. Ces dernières sont-elles toujours remboursées? A quelles conditions? Vous trouverez les réponses à ces questions et à bien d'autres encore en parcourant notre dernier article.

Birgitt Bernhard, rédactrice

# L'IA dans les ressources humaines

L'intelligence artificielle (IA) est certes sur toutes les lèvres, mais peu d'entreprises l'utilisent déjà dans le secteur des ressources humaines. C'est ce que montre par exemple l'«Artificial Intelligence Report»<sup>1</sup> réalisé par Ernst & Young. Ainsi, seuls 7% des participants à l'étude utilisent l'IA dans le domaine des ressources humaines en Europe. Pourtant, cette technologie bien particulière pourrait permettre d'améliorer sensiblement l'efficacité des processus RH. Cet article se propose de vous montrer comment le potentiel de l'IA peut être utilisé dans différentes disciplines RH telles que le recrutement, le développement du personnel ou la fidélisation des collaborateurs.

Par Claus W. Gerberich, professeur et docteur

## Le potentiel de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) est un domaine de recherche et d'application multidisciplinaire qui s'intéresse au développement de technologies informatiques capables de simuler une intelligence et des capacités cognitives semblables à celles de l'homme. Cela comprend la capacité d'acquérir des connaissances, de les traiter, de les comprendre, d'apprendre, de planifier, de décider, de communiquer, de résoudre des problèmes et d'agir dans des environnements complexes et non structurés.

L'idée centrale, en matière d'IA, est de développer des algorithmes et des systèmes permettant aux ordinateurs, à l'aide de logiciels appropriés, d'effectuer des tâches requérant une intelligence humaine en temps normal. Il s'agit notamment du traitement du langage naturel, de la reconnaissance des formes, de l'apprentissage automatique, de l'automatisation robotique et de la technologie des réseaux neuronaux. Les systèmes d'IA sont à même d'analyser des informations, de reconnaître des modèles, d'apprendre à partir de données collectées et de prendre des décisions sur la base de ces informations. L'IA soutient ainsi le processus décisionnel de l'entreprise en s'appuyant sur différentes données et modèles.

Les domaines d'application de l'IA sont multiples et vont des voitures à conduite autonome aux systèmes de recommandation personnalisés dans l'industrie du divertissement, en passant par la robotique industrielle automatisée.

S'agissant des ressources humaines (RH), l'IA a le potentiel d'optimiser certains processus tels que le recrutement, le développement du personnel et la fidélisation des collaborateurs en analysant de grandes quantités de données, en reconnaissant divers modèles, en générant certaines recommandations personnalisées et en automatisant diverses tâches répétitives. L'encadrement des collaborateurs peut ainsi s'ensuivre de manière beaucoup plus individuelle, les forces et faiblesses étant identifiées de manière systématique et méthodique. Les RH ont alors, dans ce contexte, tout à loisir de se concentrer sur les exigences purement stratégiques.

## Les nouveaux défis des RH

A l'origine, le service de l'entreprise connu aujourd'hui sous le nom de «Ressources humaines» était simplement appelé «Service du personnel» et était principalement responsable des tâches administratives liées au recrutement, à la gestion des paies et aux activités d'ordre comptable. Il s'agissait presque exclusivement d'une activité administrative axée sur des événements

## L'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines

# A grandes opportunités, grands défis!

Les outils d'IA aident les services RH à travailler efficacement, à prendre de meilleures décisions et à améliorer le degré d'engagement et de satisfaction des collaborateurs. Quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur la gestion des ressources humaines, comment est-elle utilisée dans la pratique et quels sont ses avantages et ses inconvénients?

Par Veronica Melian et Marc Beierschoder

L'intelligence artificielle (IA) révolutionne le monde du travail et a le potentiel de transformer de nombreux domaines des ressources humaines (RH). Non seulement en raison de sa rapidité à traiter de grandes quantités de données, mais aussi parce qu'elle est à même d'automatiser divers processus et de décharger les responsables RH de tâches répétitives et fastidieuses. Si cette technologie peut contribuer à améliorer l'efficacité, la précision et l'équité des processus RH, elle soulève également diverses questions éthiques et juridiques, notamment en ce qui concerne certains biais, la protection des données et la transparence.

Notre étude «State of AI in the Enterprise», publiée au début de l'année, montre que l'IA aura un impact sur 60% des emplois dans les pays industrialisés. Deux tiers des cadres interrogés s'attendent à ce que l'utilisation de l'IA générative augmente la productivité et l'efficacité de leur entreprise. Pour les RH, il y a trois défis principaux à relever pour maîtriser la «révolution» que représente l'IA. Comment l'organisation peut-elle gérer, prioriser, tester, faire évoluer et évaluer efficacement les outils d'IA? Où et comment les RH peuvent-elles utiliser l'IA pour augmenter l'efficacité des processus, optimiser les coûts et améliorer l'expérience des employés? Et que doivent faire les RH pour permettre aux collaborateurs d'implémenter et d'utiliser l'IA de manière efficace?

Pour utiliser l'IA avec succès, les entreprises doivent créer les conditions organisationnelles nécessaires. Il s'agit notamment de mettre en place une stratégie en matière d'IA et d'introduire des méthodes de gouvernance et de travail visant à minimiser les risques encourus. Les collaborateurs doivent également être préparés en conséquence. Il faut susciter leur intérêt à cet égard et

faire en sorte qu'ils se fient aux nouvelles méthodes de travail afin de pouvoir accomplir leurs tâches efficacement avec les outils d'IA mis à disposition. Il conviendra dès lors de privilégier une approche tout humaine lorsqu'il s'agira de présenter ces outils aux collaborateurs si l'on escompte accroître la valeur et l'avantage concurrentiel liés à cette nouvelle technologie.

### Le plus souvent utilisée dans le processus de recrutement

Environ 80% des cadres interrogés s'attendent à ce que l'IA conduise à une transformation significative de leur organisation et de leur branche au cours des trois prochaines années. Dans le domaine des ressources humaines, c'est dans le processus de recrutement que l'IA est la plus utilisée, suivie par la gestion des données du personnel. L'automatisation des tâches administratives de routine, la planification du personnel et la fidélisation des collaborateurs présentent également un grand potentiel en la matière.

Dans le domaine du recrutement, les outils basés sur l'IA analysent les descriptions de poste et les CV afin d'identifier rapidement les candidats les plus en adéquation au poste à pourvoir. De plus, l'IA permet de mener les premiers entretiens d'embauche. L'efficacité du processus de recrutement est accrue et l'on économise ainsi un temps précieux – les différents cycles du recrutement, mis bout à bout, sont réduits d'environ 50%.

L'IA joue également un rôle de plus en plus important dans la gestion des talents et le développement du personnel. Les outils d'IA analysent les données de performance des collaborateurs et identifient les lacunes de compétences individuelles afin de pouvoir faire des recommandations sur les domaines à améliorer ou de proposer

des formations personnalisées. Grâce à l'analyse automatisée des feedbacks, les responsables RH peuvent prendre de meilleures décisions en matière d'évaluation des performances, paramètre essentiel au succès d'une entreprise.

L'IA peut également être utilisée pour prédire la rotation du personnel en analysant les données et les commentaires anonymes des employés et en détectant à temps, par exemple, un faible degré de satisfaction au travail ou un mauvais management. Les équipes RH, qui ont souvent du mal à évaluer correctement l'état d'esprit des collaborateurs, ont ainsi tout à loisir de mettre en place des mesures ciblées en vue d'améliorer le degré de satisfaction et d'engagement des collaborateurs, les fidélisant ainsi davantage à l'entreprise.

### Plus de temps à consacrer aux tâches stratégiques

L'IA permet également d'automatiser les tâches routinières telles que la saisie du temps de travail, les demandes de congés et les tâches administratives. Les équipes RH, ainsi allégées, peuvent se consacrer à des tâches plus stratégiques. Les outils d'IA peuvent également analyser les données historiques afin de prédire les besoins futurs en personnel (predictive analytics). Cette technologie pourrait, à l'avenir, également être utilisée pour faire des prévisions encore plus précises sur le comportement et les performances des collaborateurs, permettant de la sorte d'aider les responsables des ressources humaines à prendre des décisions plus éclairées en matière de recrutement, de licenciement et de formation.

Enfin, l'IA peut contribuer à accroître diversité et inclusion en réduisant les préjugés, y compris les biais inconscients, et la discrimination. Cela commence lors du recru-

# DROIT DU TRAVAIL

JUILLET-AOÛT 2024  
NEWSLETTER 07

JURISPRUDENCES COMMENTÉES – EXEMPLES PRATIQUES – ACTUALITÉS & PERSPECTIVES



Marc Ph. Prinz



Basile Walder

## Chère lectrice, cher lecteur,

Les conditions applicables au licenciement d'un travailleur âgé ne sont pas toujours bien définies et la jurisprudence y relative a fait l'objet de fluctuation au cours des dernières années. Le premier article de cette newsletter revient donc sur ces éléments (notamment au moyen de questions-réponses).

Les thèmes abordés dans les autres articles de cette newsletter sont aussi très actuels: quelles sont les conséquences d'un congé non payé en droit du travail et des assurances sociales, et que se passe-t-il si un employé retourne travailler malgré une maladie ou un accident?

En espérant que ces thèmes susciteront votre intérêt, nous vous souhaitons, chère lectrice, cher lecteur, une bonne lecture.

Marc Ph. Prinz, LL.M.

Basile Walder

### CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

■ Actualité: Licenciement abusif en raison de l'âge	1
■ FAQ: Licenciement abusif en raison de l'âge	4
■ On en parle: Congé non payé	5
■ Actualité: Travailler malgré une maladie	7
■ Jurisprudence: Délais de congé	9

## Licenciement abusif en raison de l'âge

Les travailleurs âgés ont un besoin de protection grandissant avec l'âge. Pour cette raison, la jurisprudence considère que l'employeur a un devoir d'assistance accru pour les collaborateurs comptant de nombreuses années de service. Dans de tels cas, prononcer un licenciement sans avoir prévu de mesures préalables peut se révéler abusif, dans certaines circonstances.

■ Par Marc Ph. Prinz et Gian Geel

### Le licenciement pour raison d'âge en général

En Suisse, la liberté de licencier prévaut. Cela signifie que les parties peuvent résilier le contrat de travail sans motif particulier en respectant le délai de résiliation ordinaire, tant qu'il n'y a pas de motif abusif. Le Code suisse des obligations («CO») énumère à l'article 336

tout une série de motifs de résiliation réputés abusifs.

Est notamment abusif le congé donné en raison d'une qualité que l'autre personne possède en raison de sa personnalité (par exemple l'âge), à moins que cette qualité n'ait un lien avec les rapports de travail ou

ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Si un licenciement est prononcé uniquement en raison de l'âge d'un travailleur sans faire valoir les justes motifs mentionnés, il est considéré abusif. Dans la pratique, c'est un cas plutôt rare. En principe, un licenciement en raison d'une baisse de performance liée à l'âge est admissible, pour autant que le devoir d'assistance de l'employeur, expliqué ci-après, soit respecté.

Comme la liste légale des motifs de résiliation abusive n'est pas exhaustive, celle-ci a été étendue par la pratique judiciaire à des cas similaires en violation du principe de la bonne foi, notamment au congé prononcé à l'encontre des travailleurs d'un certain âge, dont il est question ici.



## Congé non payé – points à observer

Le congé non payé permet au travailleur de prendre une pause dans sa vie professionnelle tout en maintenant son contrat de travail. Les points à observer dans le cadre de l'octroi d'un congé non payé sont expliqués dans cet article.

■ Par Polia Rusca et Marcel Steinegger

### Situation initiale

Le congé non payé n'est pas réglementé par la loi. De même, les employés n'ont en principe pas de droit (légal) à prendre un congé non payé. C'est toutefois précisément parce que l'octroi d'un congé non payé constitue aujourd'hui un «instrument de recrutement» attrayant pour les travailleurs que les règlements d'embauche des entreprises prévoient de plus en plus souvent la possibilité pour les travailleurs de prendre un tel congé, d'entente avec leur employeur. En outre, la prise de congés non payés est de plus en plus souvent incluse dans les conventions collectives de travail. Cependant, le droit individuel d'un travailleur à prendre un congé non payé ne naît en principe qu'à partir du moment où l'employeur et le travailleur ont conclu un accord à ce sujet, dans le cadre duquel les droits et les obligations des parties contractantes sont fixés tout au long du congé en question. Les explications qui suivent ont pour but de donner un aperçu des conséquences qui s'ensuivent.

### Effets de droit du travail

#### a) Suspension des obligations principales

Pendant le congé non payé, la relation contractuelle continue d'exister. Toutefois, les obligations contractuelles principales des parties contractantes, à savoir l'obligation de fournir le travail et de payer le salaire, sont suspendues.

#### b) Influence sur d'autres aspects du contrat

##### Limitation des obligations accessoires

Les obligations contractuelles accessoires continuent d'exister pendant le congé non payé, mais sous une forme atténuée. Ainsi, en raison de son devoir de fidélité et de confidentialité, il est parfois interdit au travailleur de faire concurrence à l'employeur pendant le congé non payé. De même, il doit garder les secrets d'affaires et de fabrication. Le droit de

l'employeur de donner des instructions est, lui, presque entièrement suspendu pendant ledit congé.

##### Droit de résiliation

Le droit de résiliation des parties contractantes existe également pendant un congé non payé. Par conséquent, l'employeur et l'employé peuvent résilier le contrat pendant un congé non payé. Toutefois, lorsqu'un travailleur est en déplacement, l'employeur peut être confronté au problème de l'impossibilité de notifier le licenciement, à moins qu'il n'ait connaissance du lieu de séjour effectif du travailleur.

La question de savoir quand commence à courir le délai de résiliation d'un congé donné pendant un congé non payé est controversée. Une partie de la doctrine et de la jurisprudence part du principe que le délai de congé ne commence à courir qu'après la fin du congé non payé. D'autres sont d'avis que le délai de congé commence à courir pendant le congé non payé, mais qu'il se termine au plus tôt à la fin du congé non payé. Une autre partie de la doctrine considère que le délai de résiliation commence à courir normalement pendant le congé non payé et que la relation de travail peut, dans certaines circonstances, prendre fin pendant celui-ci. *En raison de cette incertitude, il est recommandé de préciser, dans le cadre de la convention de congé non payé, que le contrat de travail peut être résilié de manière ordinaire pendant le congé en question, quand le délai de congé commence à courir et s'il peut prendre fin pendant le congé non payé.*

##### Vacances

La question de savoir dans quelle mesure le crédit de vacances d'un travailleur augmente éventuellement pendant un congé non payé est controversée dans la doctrine. La majorité des avis part du principe qu'il n'existe pas de droit aux vacances pendant le congé non payé

et que le crédit de vacances n'augmente donc pas pendant la durée concernée. Une réglementation précisant ce dernier point dans la convention concernant le congé non payé est donc judicieuse et permet de clarifier la situation.

##### Années de service

Comme le contrat de travail se poursuit pendant le congé non payé, sa durée doit également être prise en compte dans le calcul des années de service.

### Conséquences en matière de sécurité sociale

La prise d'un congé non payé peut avoir des conséquences importantes sur la situation d'un travailleur en matière d'assurances sociales. Le travailleur a donc intérêt à s'informer en détail à ce sujet avant le début du congé non payé. L'employeur doit lui aussi accorder une attention particulière à ce sujet, car il a certaines obligations d'information envers le travailleur. Le petit récapitulatif que nous vous proposons ci-après, ne constitue pas un résumé complet des aspects du droit de la sécurité sociale en matière de congés non payés mais aborde les points auxquels il faut être attentif dans ce contexte. Il n'aborde toutefois pas les effets d'un congé non payé sur l'assurance-chômage (AC), les allocations familiales (AF) et les indemnités du régime des allocations pour perte de gain (APG).

##### AVS / AI

Comme aucun salaire n'est perçu pendant le congé non payé, aucune cotisation n'est versée au premier pilier. Selon la durée du congé non payé, le travailleur risque donc une lacune de cotisations au niveau du premier pilier. Pour éviter cela, il est recommandé à l'employé de prendre contact avec la caisse de compensation compétente avant le début du congé non payé et de vérifier si une éventuelle lacune de cotisations peut être évitée par le paiement volontaire de cotisations pour les personnes sans activité lucrative.

##### Prévoyance professionnelle (LPP)

La couverture d'assurance contre les risques de décès et d'invalidité prend fin un mois après le début du congé non payé. Le processus d'épargne pour la prévoyance vieillesse est donc suspendu dès le début du congé non



Assuré contre les accidents du travail pendant l'arrêt maladie

## Travailler malgré une maladie ou un bras cassé?

Il arrive régulièrement que des employés travaillent quand ils sont officiellement en congé maladie. Cela est-il permis? Et qu'en est-il du point de vue du droit du travail et de l'assurance-accidents s'ils sont victimes d'un accident précisément pendant cette période?

■ Par Jeannette Küher-Kiser et Bettina Hübscher

### Que signifie «officiellement en congé de maladie»?

Par «officiellement en arrêt maladie», on entend que le travailleur est considéré par un médecin comme étant en incapacité de travail temporaire. La preuve de l'incapacité de travail incombe au travailleur et est généralement attestée par un certificat médical. Si le travailleur a été déclaré partiellement incapable de travail, le certificat médical doit indiquer sans équivoque de quand à quand et combien d'heures il peut travailler d'un point de vue médical et très concrètement pour quelles activités le travailleur est totalement ou partiellement en congé maladie. Or, il est tout à fait possible que le processus de guérison soit plus court dans la réalité que ce qui est indiqué dans le certificat médical et que l'activité professionnelle puisse être reprise prématurément dans certaines circonstances. Afin de prévenir tout risque d'éventuelle détérioration de l'état de santé suite à une reprise anticipée, voire prématurée, du travail, il est préférable de discuter de cette décision au préalable avec le médecin traitant.

### Un travailleur officiellement en congé de maladie peut-il travailler?

Oui, car il n'existe aucune disposition légale interdisant de travailler malgré un arrêt maladie. En principe, il convient toutefois de noter que l'employé ne peut travailler malgré son arrêt maladie que si son activité ne nuit pas à sa guérison. Un employé de bureau grippé travaillant dans un grand bureau ne rendra en effet ni service à son employeur, ni à ses collègues, ni à lui-même. Il en va de même pour un maçon venant d'être opéré de la hanche ... son utilité est généralement limitée sur un chantier. D'un autre côté, une graphiste peut, après un certain temps, concevoir

une page d'accueil avec deux pieds cassés et un comptable peut, après un certain temps, abattre le gros de sa besogne malgré un doigt cassé à la main gauche. La question de savoir si un travailleur doit ou peut travailler malgré un arrêt maladie dépend donc aussi bien du type et de l'intensité de la maladie que de l'activité elle-même. Tout travailleur qui reprend son activité malgré un arrêt maladie devrait en tout cas en informer son employeur au préalable. En effet, si l'employé travaille en dépit du certificat médical et que cette activité professionnelle entraîne un accident ou compromet sa guérison, cela peut avoir un impact sur le versement de ses indemnités journalières si l'assurance-accidents conclut que l'employé en est lui-même responsable.



### Qu'est-ce qu'un «accident» d'un point de vue juridique?

Selon la définition juridique, un accident est une atteinte dommageable, soudaine et involontaire, portée au corps humain par une cause extérieure extraordinaire qui compromet la santé physique, mentale ou psychique ou qui entraîne la mort (art. 4 de la Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, LPGA). Son effet est soudain et doit survenir rapidement et tout d'une traite, c'est-à-dire en quelques secondes ou minutes (p. ex. par un coup ou une chute). Une personne qui porte délibérément (c'est-à-dire le sachant et le voulant) dommage à sa santé (p. ex. se

casser les doigts pour ne pas devoir travailler) n'est pas victime d'un accident. De plus, il faut qu'un événement extérieur au corps agisse sur celui-ci et que le facteur soit inhabituel (p. ex. morsure de tique, mouvement non coordonné du corps, coup de chaleur ou coup de soleil, pression sur la colonne vertébrale, présence d'un morceau de coquille de noix dans un clafoutis n'a pas été retenu, prudence! [ATF 112 V 205] – l'injection de mauvais agents de contraste, etc.) Last but not least, le facteur extérieur et inhabituel doit être la cause du dommage occasionné, c'est-à-dire provoquer une atteinte à la santé physique ou mentale. Si l'un de ces aspects fait défaut, l'événement n'est pas considéré comme un accident, mais comme une maladie. Les lésions corporelles telles que les fractures, les déboîtements d'articulations, du ménisque, les blessures au tympan, les déchirures et elongations musculaires, etc. sont également considérées comme des accidents, à moins qu'elles ne soient principalement dues à l'usure ou à une maladie (art. 6, al. 2 de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents [LAA]).

### Quelle est la différence entre un accident professionnel et un accident non professionnel?

La LAA fait notamment la distinction entre les accidents professionnels et les accidents non professionnels, bien que les deux catégories d'accidents soient en principe couvertes (art. 6 al. 1 LAA). En 2022, environ 911 000 accidents professionnels et non professionnels (y compris les maladies professionnelles) ont été déclarés aux 23 assureurs-accidents suisses selon la LAA. Sont considérés comme accidents professionnels les accidents dont l'assuré est victime lors de travaux qu'il exécute sur instruction de l'employeur ou dans son intérêt. L'instruction de l'employeur peut être concrète ou générale, donnée pendant ou en dehors du temps de travail, sur ou en dehors du lieu de travail, ou encore avant ou pendant les rapports de travail (ATF 118 V 179 s.). Sont également considérés comme accidents professionnels les accidents qui surviennent pendant les pauses ainsi qu'avant et après le travail, lorsqu'il se trouve à bon droit sur le lieu de travail ou dans une zone de danger liée à son activité professionnelle (art. 7, al. 1 LAA). Sont également

# SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

JUILLET-AOÛT 2024

NEWSLETTER **07**

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE



## Chère lectrice, cher lecteur,

Dans un de nos précédents numéros, nous avons abordé le sujet passionnant mais complexe de l'intelligence artificielle et de son utilisation pour établir des certificats de travail.

Notre expert se penche plus en détail sur le sujet et aborde la question d'un autre point de vue.

Autre sujet passionnant, la gestion des salaires. Découvrons ou re-découvrons ensemble les règles de bases à connaître, les lois applicables et les points de vigilance.

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: ChatGPT et recrutement	1
■ Best Practice: Décompte de salaire	4
■ Le thème du mois: Salaire et droit du travail	9
■ Best Practice: Tâches de surveillance	11

## ChatGPT peut-il inventer des recettes de cuisine?

De nombreux services de ressources humaines et agences de recrutement ont pour défi quotidien d'extraire des lettres de candidature, des CV et des certificats de travail différentes informations nécessaires et surtout utilisables (c'est-à-dire: honnêtes) en vue de pourvoir un poste de manière idéale. Cela est manifestement appelé à devenir de plus en plus difficile, aux dernières nouvelles. En référence à l'article paru dans la newsletter 03/2024, la proposition d'établir des certificats de travail au moyen de ChatGPT se doit d'être examinée du point de vue du recrutement.

■ Par Beat Schlatter

### Introduction

Dans un magazine gastronomique daté de juillet 2023, on pose la question suivante au

responsable de la communication et porte-parole de Microsoft, dans le cadre d'une interview fort brève: «ChatGPT peut-il inven-

ter des recettes de cuisine?». D'un point de vue purement technique, on peut répondre par l'affirmative: une machine est capable de dresser une liste d'ingrédients qui pourraient éventuellement s'accorder. Toutefois, lorsqu'il s'agit de la cuisiner et de la rendre à son goût, on voit mal une machine y parvenir sans l'aide de l'homme.

Dans l'éditorial de la newsletter 03 de mars 2024, David Schneeberger, docteur en droit, présente les possibilités offertes par ChatGPT pour la rédaction de certificats de travail. Dans son article, il souligne les avantages de cette méthode en tenant compte de certaines exigences légales. A première vue, l'utilisation de cette technologie dans un domaine aussi personnel semble séduisante. Il est évident que l'on peut (prétendument) gagner du temps et s'épargner du travail.



## Décompte de salaire: les bases

L'employeur doit verser au travailleur le salaire convenu ou fixé dans le contrat-type ou la convention collective de travail. Le salaire est dû à la fin de chaque mois et son décompte doit être remis au travailleur lors du versement de son salaire.

■ Par Ralph Büchel

### Cotisations aux assurances sociales/ charges salariales

L'employeur doit procéder aux déductions salariales prévues par la loi. En outre, certaines déductions salariales peuvent être fixées par contrat de travail individuel, contrat-type ou convention collective de travail (p. ex. assurance perte de gain, prévoyance surobligatoire, etc.) Il s'agit de:

#### AVS/AI/APG

5,300% de cotisation pour le travailleur (même montant payé par l'employeur)

#### AC

- 1,100% de cotisation salariale jusqu'à CHF 148 200.– de revenu annuel (même montant payé par l'employeur).
- A partir de 2023, la cotisation du travailleur sur les parts de salaire supérieures à CHF 148 200.– du revenu annuel a été supprimée.

#### LAA

- Obligation jusqu'à un revenu annuel de CHF 148 200.–.
- Prime pour accident professionnel à la charge de l'employeur (le montant de la prime dépend du risque de l'entreprise).
- L'assurance-accidents non professionnels est obligatoire à partir de huit heures de travail par semaine. La prime peut être mise à la charge du travailleur (le montant de la prime dépend du risque de l'entreprise).

#### LPP

- Obligatoire de CHF 22 050.– à CHF 88 200.– de revenu annuel; déduction de coordination de CHF 25 725.–; salaire assuré minimal de CHF 3 675, maximal de CHF 62 475.–.
- Prime pour l'assurance risque à partir du 1<sup>er</sup> janvier après l'âge de 17 ans, prime pour la prévoyance vieillesse à partir du 1<sup>er</sup> janvier après l'âge de 24 ans.

- L'employeur doit payer au moins autant de primes que l'employé
- 0,132% de cotisation patronale supplémentaire au fonds de garantie sur le salaire coordonné, réclamée par l'assurance de pensions, le plus souvent en même temps que les cotisations d'assurance risque.

### Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

- La prime pour l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, généralement la moitié, peut être déduite du salaire à la charge de l'employé.

### Impôt à la source

- L'impôt à la source est à la charge des salariés. Le tarif dépend du canton, du montant du salaire, de la situation professionnelle, de l'état civil, du nombre d'enfants, etc.

#### REMARQUE

A l'exception de l'AI et des APG, les autres assurances sociales utilisent une base salariale différente de celle de l'AVS.



### Base salariale AVS

En principe, le revenu est soumis à l'AVS et doit donc être déclaré à la caisse de compensation AVS. Les déductions AVS correspondantes doivent être effectuées auprès des salariés et versées ultérieurement à la caisse de compensation.

Il existe toutefois quelques exceptions. Ainsi, les allocations familiales et les indemnités journalières d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident ne doivent pas être déclarées comme salaire AVS. Voir à ce sujet les mémentos dédiés sous: [www.avs.ch](http://www.avs.ch).

### Bases de salaire AI, APG

Les mêmes bases que pour l'AVS s'appliquent à l'AI et aux APG.

### Base salariale AC

L'AC reprend la base salariale de l'AVS. La différence la plus importante par rapport à l'AVS est qu'il faut tenir compte de la limite prévue par l'AC et qu'il n'y a plus d'obligation de cotiser une fois l'âge de référence atteint (65 ans).

### Base salariale AA

Pour l'assurance-accidents obligatoire, la base salariale AVS est également déterminante dans la plupart des cas. Les principales différences sont le salaire maximal et l'obligation d'assurance complète pour tous les travailleurs, même avant 18 ans et à l'âge de la retraite. Les cotisations ne sont pas réparties à parts égales entre l'employeur et le salarié comme dans l'AVS (ANP à la charge du salarié, AP à la charge de l'employeur).

### Salaires LPP

Les caisses de pension ont leur propre système. Pour la prévoyance professionnelle, les salaires futurs, c'est-à-dire ceux de l'année à



## Salaire et droit du travail

L'obligation de l'employeur de verser un salaire est la contrepartie de l'obligation de travailler incombant au salarié. Cette obligation de l'employeur est réglemen-tée en détail dans les articles 322 à 327c du Code suisse des obligations. Plusieurs autres lois contiennent en outre diverses dispositions relatives au salaire.

■ Par Ralph Büchel

### Principales dispositions du CO relatives au salaire

#### Montant du salaire

Art. 322, al. 1, CO: L'employeur doit verser au travailleur le salaire convenu ou usuel ou le salaire fixé par un contrat-type de travail ou une convention collective de travail. Les parties au contrat de travail peuvent donc convenir librement du salaire s'il n'existe pas de dispositions spécifiques dans une convention collective de travail ou un contrat-type de travail.

#### Paiement et décompte de salaire

L'employeur doit verser le salaire à la fin de chaque mois (art. 323, al. 1, CO), à moins que d'autres délais de paiement ne soient fixés par une CCT ou que des délais plus courts ne résultent de la pratique antérieure («usuelle»). Certaines dispositions différentes s'appliquent aux provisions (accord écrit possible dans certaines circonstances, art. 323 al. CO) et aux parts au résultat de l'entreprise (au plus tard six mois après la fin de l'exercice, art. 323 al. 3 CO).

Le salaire doit être versé en francs suisses, sauf convention ou usage contraire (art. 323b al. 1 CO). Le CO exige un décompte de salaire écrit (art. 323b, al. CO). Les collaborateurs peuvent demander une avance s'ils se trouvent dans le besoin et si l'on peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il l'accorde (art. 323 al. 4 CO). L'avance peut être demandée au maximum du travail effectué jusqu'alors.

#### Autres dispositions relatives au salaire

Les autres dispositions du CO règlent notamment les points suivants en matière de salaire:

- Heures supplémentaires (art. 321c)
- Disposition relative à des formes particulières de salaire telles que la part au résultat de l'entreprise, la provision, la gratification, le salaire aux pièces (art. 322a, 322b, 322d, 326, 326a)

- Retenue sur le salaire, compensation de créances, interdiction de limiter l'utilisation du salaire, cession et mise en gage de créances salariales (art. 323a, 323b, 325)
- Demeure de l'employeur, par exemple si l'exécution du travail est empêchée (art. 324)
- Maintien du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail ou autres absences (art. 324a, 324b)
- Indemnisation des instruments de travail, matériaux et remboursement des frais (art. 327 à 327c)
- Droit aux vacances et salaire de vacances, congé pour activités de jeunesse extrascolaires, congé de maternité (art. 329 à 329f)
- Prévoyance du personnel (art. 331 à 331f)
- Indemnité à raison de longs rapports de travail (art. 339b à 339d)

#### Limites de la liberté contractuelle

Le Code des obligations laisse une grande marge de manœuvre aux parties contractantes et il est possible de déroger à de nombreuses dispositions d'un commun accord. Les dispositions impératives et l'impossibilité de renoncer fixent toutefois certaines limites. Le CO définit ainsi les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé: il s'agit des dispositions «absolument impératives» au sens de l'art. 361 CO. D'autres ne peuvent être écartées qu'en faveur du travailleur: elles sont dites «relativement impératives» au sens de l'art. 362 CO.

**Exemple:** les principales dispositions relatives au licenciement abusif ou aux délais de protection sont absolument impératives. Le congé de maternité de 14 semaines est, lui, relativement impératif. Il est également possible de convenir contractuellement d'un congé plus long ou d'un congé payé. Si un contrat de travail fait fi de dispositions impératives, les dispositions contractuelles y relatives ne s'appliquent pas. Le contrat de travail reste néanmoins valable.

**Exemple:** un contrat de travail qui n'accorde pas ou trop peu de vacances à une collaboratrice reste toutefois valable. Le droit aux vacances selon le CO s'applique toutefois. Il est possible de déroger contractuellement aux autres dispositions du Code des obligations. Les dérogations contractuelles à la norme légale sont appelées «accords».

**Exemple:** le maintien du versement du salaire peut être réglé différemment de ce que prévoit le CO. Toutefois, la solution proposée doit être au moins équivalente au minimum légal prévu en la matière.

#### Impossibilité de renoncer

L'article 341 CO dit que le travailleur ne peut pas, pendant la durée des rapports de travail et pendant le mois qui suit la fin de ceux-ci, renoncer à des créances qui lui reviennent de manière inaliénable. Il s'agit de créances qui découlent de dispositions légales indispensables (p. ex. code des obligations, loi sur les allocations familiales, loi sur le travail) ou de dispositions indispensables d'un contrat collectif de travail.

Le travailleur ne peut pas renoncer, par exemple:

- à l'indemnisation des heures supplémentaires et au supplément de 25%, à moins qu'une réglementation différente n'ait été convenue par écrit avant que les heures supplémentaires ne soient effectuées
- au salaire de vacances
- au remboursement de ses frais
- au droit au salaire en cas d'empêchement de travailler
- aux droits dont ils disposent en cas de licenciement injustifié (licenciement abusif, licenciement immédiat non justifié, licenciement en temps inopportun)
- à son certificat de travail
- à ses allocations familiales
- aux suppléments pour le travail de nuit et du dimanche selon la loi sur le travail
- à l'égalité salariale (loi sur l'égalité)

Les accords qui violent l'impossibilité de renoncer sont nuls. Le travailleur n'est donc pas lié par de tels accords et peut continuer à faire valoir sa créance.

**Exemple 1:** un travailleur renonce à la compensation des heures supplémentaires qu'il a déjà effectuées. Ce procédé est contraire