

## La Newsletter juridique des PME

N° 3/ Avril 2016

### Simplification de l'enregistrement du temps de travail

Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les nouveaux articles 73a et 73b de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) sont entrés en vigueur. Sous certaines conditions, il est possible de renoncer à enregistrer le temps de travail, en particulier pour les travailleurs dont le salaire annuel brut dépasse CHF 120'000.- et qui jouissent d'une grande autonomie dans leur travail. Une autre possibilité est l'enregistrement simplifié de l'horaire de travail, qui peut être limité à la tenue du nombre d'heures de travail quotidien, notamment pour les employés qui peuvent déterminer eux-mêmes leurs horaires. Pour les travailleurs ne remplissant pas les conditions des art. 73a et 73b OLT1, le principe de l'obligation d'enregistrer le temps de travail est maintenu.

N'hésitez pas à prendre contact avec notre Etude pour la mise en application de ces nouvelles dispositions.

### Charges sociales

Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la part employé de la retenue AVS/AI/APG est passée de 5.15% à 5.125% et le montant maximal du gain assuré dans l'assurance-accidents (LAA) est de CHF 148'200.- (auparavant le montant était de CHF 126'000.-).

### Réduction de l'horaire de travail

Le 13 janvier 2016, le Conseil fédéral a décidé de prolonger la durée d'indemnisation pour les cas de réduction de l'horaire de travail (c'est-à-dire lorsque le travail dans l'entreprise est réduit temporairement ou suspendu complètement, par exemple suite à des facteurs d'ordre économique, alors que les rapports contractuels sont maintenus). Auparavant, la durée d'indemnisation maximale était de 12 mois. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2016, date de l'entrée en vigueur de la modification, elle est de 18 mois.

### Travailleurs étrangers

Certaines entreprises suisses employant des frontaliers ont été récemment contactées par les Caisses primaires d'assurance-maladie françaises.

En effet, une nouvelle réglementation visant à coordonner les régimes d'assurances sociales entre la Suisse et l'Union européenne est entrée en vigueur, pour la Suisse, le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Conformément au règlement UE 465/2012, les charges sociales d'un frontalier travaillant à temps partiel en Suisse et exerçant au moins 25% de son activité en France doivent être payées intégralement en France, y compris pour l'activité déployée en Suisse.

Sur cette base, les caisses d'assurance-maladie françaises s'assurent désormais de la bonne application de la réglementation européenne.

Notre Etude se tient à votre entière disposition pour tous renseignements complémentaires en ce sens.

### Législation fédérale - Primauté de la version électronique

Avec l'entrée en vigueur de la modification de la Loi fédérale sur les recueils du droit fédéral et la Feuille fédérale (LPubl), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, c'est désormais la version électronique d'une publication officielle qui fait foi, et non plus la version imprimée (art. 15 LPubl).

### Autres informations

#### A vos agendas:

**14.04.2016 /**

**16.04.2016**

**16h00 - 18h00**

**CNCI Neuchâtel**

« Jurilex – Session 2 : présentation d'une sélection de jurisprudences cantonales et fédérales récentes en matière de droit du travail. »

<http://www.cnci.ch/>

**13.04.2016**

**17h30**

**Centre Patronal,**

**Paudex**

« Conférence sur l'enregistrement du temps de travail »  
<http://www.guidedelemployeur.ch/fr/actualites/detail/article/cours-et-formations-2016/>

#### **La pensée du mois**

*« L'expérience est cette chose merveilleuse qui vous permet de reconnaître une erreur quand vous la faites à nouveau ».*

Le contenu de cette Newsletter ne représente pas un avis ou un conseil juridique.

SPLC Avocats & Notaires

Trésor 9, CH-2000 Neuchâtel

+ (41) 032 729 02 02 ; + (41) 032 729 02 09 ; [www.splc.ch](http://www.splc.ch) ; [newsletter@splc.ch](mailto:newsletter@splc.ch)

*L'info pratique du mois*

**Vers une nouvelle identité électronique officielle en ligne ?**



La signature électronique existe depuis longtemps en Suisse. Une loi spécifique (Loi sur la signature électronique, SCSE) a même été adoptée depuis 2003. Il est ainsi possible de signer électroniquement des documents avec la même valeur juridique qu'une signature manuscrite.

*Carole Aubert, avocate*

En pratique toutefois, la mise en œuvre de ce procédé est relativement onéreuse et compliquée, non seulement pour l'enregistrement mais également pour l'utilisation. Il en est résulté que la signature électronique avancée qualifiée n'est pas très répandue aujourd'hui en Suisse, même si avec l'avènement de la SuisseID, la situation change lentement. En effet, de plus en plus d'administrations publiques, par exemple celle du canton du Jura, favorisent le recours à la SuisseID pour les transactions en ligne, ainsi que des entreprises privées sur leur portails de E-commerce. Toutefois, dans la vie courante, peu de contrats ou d'engagement sont soumis à la forme écrite qualifiée au sens de l'art. 14 CO, de sorte qu'une signature écrite n'est souvent pas nécessaire (par exemple: les contrats de vente, de mandat, de bail, de travail, etc.), même si pour des raisons de preuves, il est toujours conseillé de signer un contrat écrit pour les engagements importants. Il s'agit avant tout d'assurer la confiance par rapport à l'identité du cocontractant.

Ainsi, s'il est facile au quotidien de prouver son identité en présentant un passeport ou une carte d'identité, sur Internet en revanche, fournir cette preuve devient très compliqué. C'est pourquoi des moyens d'identification électronique, ou "eID", reconnus par l'Etat sont nécessaires dans le monde virtuel, tant pour le développement du commerce en ligne que pour les applications de cyberadministration. Dans ce but, le Conseil fédéral a décidé de se concentrer sur la définition du cadre juridique et technique, afin de permettre aux fournisseurs de services d'identité de faire reconnaître par l'Etat leurs systèmes eID. Il sera ainsi garanti que les systèmes eID mis sur le marché seront rentables et pourront s'adapter rapidement aux évolutions technologiques.

De plus, certains fournisseurs de services d'identité seront autorisés à recueillir des données d'identité gérées par l'Etat (par ex. noms, prénoms, dates de naissance) via une interface électronique. Ils devront obtenir une certification annuelle auprès d'un service de contrôle reconnu par l'Etat qui attestera leur respect de toutes les prescriptions de sécurité organisationnelles et techniques. Dans ce but, le Conseil fédéral a chargé le 13 janvier 2016 le Département fédéral de Justice et Police de lui soumettre un projet de consultation d'ici fin 2016.

*À la une ....*

**L'alcool au travail : responsabilités et risques**



*Dr. Madalina Diaconu  
Avocate*

La consommation d'alcool au travail est un sujet délicat. Selon les statistiques fédérales, chaque Suisse boit en moyenne 96.3 litres de vin, cidre, bière et spiritueux par année. D'autre part, presque 25% des accidents du travail sont dus à l'alcool. Quelle est la responsabilité juridique de l'employeur en cas d'accident de travail lié à l'alcool ?

La loi n'interdit pas la consommation d'alcool au travail et ne prescrit pas non plus de limite pour l'alcoolémie, sauf en matière de circulation routière. Cependant, l'employeur a le droit de restreindre ou d'interdire cette consommation (art. 35 al. 3 de l'ordonnance relative à la loi sur le travail), notamment en tenant compte de la dangerosité du travail. Si l'employeur entend faire usage de ce droit, il lui est vivement conseillé de préciser ces règles par écrit.

**Responsabilités de l'employeur**

En cas d'accident, l'employeur, l'employé, mais aussi son supérieur hiérarchique peuvent être mis en cause, surtout s'ils n'ont pas tout mis en œuvre pour prévenir de tels accidents. Il peut s'agir, selon le cas, d'une responsabilité civile et/ou pénale. En effet, selon la loi sur l'assurance-accident (art. 82 al. 1), pour prévenir les accidents, l'employeur doit 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 données. La loi sur le travail précise que l'employeur doit veiller à ce que l'employé ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques. Sur le plan concret, la surveillance de la consommation d'alcool peut être déléguée à un supérieur hiérarchique, p. ex. à un chef de chantier, à un responsable de bureau, etc. Dans certains secteurs tels que la construction, de nombreuses ordonnances, conventions collectives et règlements de travail définissent les mesures de sécurité à prendre.

**Quelles mesures prendre ?**

En plus de limiter formellement la consommation d'alcool (notamment en incluant des règles en ce sens dans les contrats de travail, contrats-cadre, règlements d'entreprise etc.), l'employeur devrait instruire le supérieur hiérarchique à rester alerte à tout indice et faire de son mieux afin de prévenir les accidents (mise en place d'instructions spécifiques). Là où cela se justifie, l'employeur devrait également mettre en place un système de gestion de ce risque (plan d'intervention hiérarchique, accompagnement, communication, etc.).

L'employé pris de boisson peut faire l'objet d'un avertissement. Face à un problème de dépendance, l'entreprise peut également lui proposer une convention de traitement. Si ces mesures restent sans effet, l'employeur peut résilier le contrat de travail, en particulier lorsque la personnalité ou la santé de collègues est mise en danger.