

ressources humaines **SUISSE**

WEKA

MAI 2024
NEWSLETTER 05

Actualité pratique et stratégie des ressources humaines



Gestion du personnel 2024

Les 10 grandes tendances que vous devez connaître

La prévoyance professionnelle de demain

Phases de vie au lieu
de provoyance vieillesse p. 5

Droit d'auteur dans les relations de travail

À qui appartient
les œuvres? p. 7

L'AVS et ses nouvelles règles

Age de référence uniforme, retraite
flexible & incitations etc. p. 9



ÉDITORIAL



Chère Lectrice, cher Lecteur,

S'il est toujours difficile de prévoir l'avenir, les grandes tendances sont relativement claires: réduction du travail à distance, intelligence artificielle, agilité, diversité, inclusion, Mentoring et Coaching, protection des données. En fait, il s'agit d'un prolongement de ce que nous connaissons à partir de nos expériences de ces dernières années et d'un approfondissement dans plusieurs directions.

Les multiples réformes de la prévoyance professionnelle ne sont pas encore conclusives et pour cause: elles ne couvrent pas les mutations du monde contemporain du travail qui est de moins en moins linéaire et qui fluctue tout au long de la vie avec des intervalles de travail, d'études et de repos. Si les comptes épargne-temps tels qu'ils sont développés en Allemagne répondent mieux à cette problématique que le système suisse classique des 3 piliers, ils ne constituent pas non plus une panacée.

La propriété intellectuelle est un sujet qui n'est pas aussi simple qu'il y paraît, même si des inventions sont produites pendant les heures de travail. Sauf pour les logiciels. Il vaut donc la peine de se pencher sur les dispositions à prendre pour être sûr de ne pas se retrouver en porte-à-faux avec les inventeurs.

Le dernier article concerne les nouveautés de l'AVS pour 2024. Et il y en a beaucoup!

Voilà, après plus de 10 à créer et traduire son contenu, ceci est ma dernière NL dans le domaine des ressources humaines, je vous dis au revoir et vous souhaite une excellente continuation.

Patrick Lehner, Rédacteur

Gestion du personnel 2024

Les 10 grandes tendances que vous devez connaître

L'avenir de la gestion du personnel est passionnant et plein de nouveaux défis à relever. Voici les dix grandes tendances qui marqueront l'année 2024.

Par Christoph Jordi

1 Retour au bureau: pourquoi la gestion à distance reste important

La gestion d'équipe virtuelle est devenue une tendance majeure de ces dernières années. Les entreprises sont en effet confrontées au défi de gérer et d'accompagner des collaborateurs qui peuvent travailler n'importe où dans le monde. Voilà qui nécessite non seulement des solutions technologiques, mais aussi de revoir l'approche managériale. A noter également que la tendance inverse est venue se rappeler à notre bon souvenir, qui se traduit pas un simple «Retournez au bureau!». Trop tard toutefois, car, le home office est devenu, pour nombre de collaborateurs, une exigence de base.

Gérer efficacement des équipes virtuelles requiert de définir des directives de communication claires et qui permettent également la flexibilité. Des outils tels que les réunions virtuelles, les plateformes de messagerie instantanée et les logiciels de gestion de projet sont essentiels dans ce contexte. Nombreux sont ceux qui ont appris à s'en servir. L'organisation intelligente de la présence des collaborateurs est devenue l'un des principaux défis des cadres. Il s'agit «tout simplement» de trouver l'équilibre entre espace libre et présence, et ce de manière à ce que l'échange et la communication au sein de l'équipe fonctionnent.

2 Des RH basées sur l'IA: une acquisition et un développement du personnel intelligent

L'intégration de l'IA dans les processus RH révolutionne la manière dont les

entreprises recrutent, développent et fidélisent les talents. L'automatisation de tâches telles que le filtrage des candidatures, l'analyse des données des candidats et même la formation permet d'obtenir des résultats plus efficaces et plus précis.

Les cadres ont tout intérêt à se familiariser avec les outils d'analyse basés sur l'IA afin de prendre de meilleures décisions en matière de recrutement. On pourra par exemple utiliser des évaluations basées sur l'IA pour vérifier les compétences et l'adéquation culturelle des candidats. Cette technologie doit évidemment être considérée comme un complément aux décisions humaines et non comme un substitut.

3 Focalisation sur Employee Experience: l'individualisation comme clé du succès

L'expérience de l'employé continue de gagner en importance, car les entreprises reconnaissent que des employés satisfaits sont des employés engagés. En personnalisant les environnements et les expériences de travail, les dirigeants peuvent accroître l'engagement et la productivité de leurs équipes.

Les cadres doivent élaborer des plans de développement individuels qui correspondent aux objectifs et aux points forts de chaque collaborateur. Il s'agit par exemple de mener des entretiens réguliers afin de comprendre les objectifs de développement des collaborateurs et de proposer ensuite des formations, des coachings ou des mentorings ciblés.

La prévoyance professionnelle de demain: phases de vie au lieu de prévoyance vieillesse

Les parcours modernes de vie s'éloignent de plus en plus de l'idée traditionnelle selon laquelle la formation est suivie de quelques décennies de travail à temps plein, puis de la retraite. Que se passerait-il si la prévoyance professionnelle pouvait être adaptée aux réalités sociales actuelles? Dans ce contexte, jetons un coup d'œil sur le «compte épargne-temps» instauré en Allemagne et sur son application potentielle en Suisse.

Par *Cyrrill Habegger et Mario Bucher*

Le principe des trois piliers est profondément ancré dans l'ADN de tous les Suisses. Les cotisations versées permettent, en cas de chômage, de maladie, d'accident, de vieillesse ou de décès, d'obtenir des paiements pour soi-même ou pour ses survivants. À l'exception de cas particuliers tels que la perception d'allocations de prévoyance pour l'acquisition d'un logement, le départ à l'étranger ou le démarrage d'une activité indépendante, les versements sont effectués, dans le scénario standard, en raison de l'âge, c'est-à-dire au moment du départ à la retraite. C'est précisément sur cette prémisse que se fonde le deuxième pilier suisse: il s'agit d'une prévoyance vieillesse.

Divergence entre système de rémunération et réalité de la vie

Dans le monde moderne du travail, il est rare que des collaborateurs travaillent à plein temps pendant des décennies sans interruption chez un même employeur ou chez des employeurs successifs. Beaucoup d'employés choisissent délibérément des emplois à temps partiel, des emplois saisonniers ou ne travaillent que jusqu'à ce qu'ils aient économisé suffisamment d'argent pour pouvoir s'offrir une période de repos. D'autres veulent encore aller au Brésil à 40 ans apprendre le portugais et s'absentent six mois. Et la garde des enfants n'est plus (principalement) l'affaire de la mère, de nombreux partenaires veulent également être présents pour leur progéniture après la naissance et prolongent le congé parental (typiquement le congé de paternité) «à leurs frais» en prenant des vacances ou un congé non-payé.

Pour pouvoir s'offrir tout cela, la plupart d'entre nous doivent d'abord économiser. Cela signifie généralement que l'on travaille de manière intensive pour gagner son salaire et, le cas échéant, que l'on perçoit un revenu supplémentaire par le biais de primes, du paiement d'heures supplémentaires ou de jours de vacances restants. Si ce revenu figure sur le certificat de salaire, on paie des impôts et des cotisations sociales en conséquence, avec comme conséquence la perte rapide 20% ou plus. À cela s'ajoute le fait que, non seulement il n'y a pas de revenu pendant le congé, mais il faut aussi garantir et payer soi-même la couverture d'assurance accident, personne n'étant à l'abri d'un accident pendant le congé de paternité ou le congé sabbatique.

L'idée de prévoyance selon les phases de la vie

Pour répondre à cette réalité dans le domaine de la prévoyance, il existe, chez nos voisins allemands, ce que l'on appelle des comptes épargne-temps. Ceux-ci permettent de préparer une prévoyance non seulement à l'âge de la retraite, mais aussi pendant la période de vie active. En fait, comment fonctionne ce système? Pour simplifier, disons que les entreprises offrent à leurs collaborateurs la possibilité d'accumuler un «panier de temps payé» et de le récupérer pendant leur vie active, à l'instar d'une rente de vieillesse. Ce qui paraît impossible est en fait possible en Allemagne grâce à une législation en vigueur depuis de nombreuses années. En tant qu'employeur, on s'affilie à une institution de prévoyance qui propose un compte épargne-temps. Les employés peuvent

ensuite verser une partie de leur salaire sur leur compte épargne-temps (comme c'est le cas avec un plan dans une caisse de pension suisse), réaliser des paiements spéciaux (bonus ou autres), accumuler des heures supplémentaires ou des jours de vacances non pris (les dispositions du droit du travail concernant la prise de vacances devant bien entendu être respectées).

L'épargne ainsi accumulée peut être utilisée de différentes manières: pour un ou plusieurs congés, un temps partiel ou une retraite anticipée. Cela se fait toujours sur une base brute; autrement dit, les paiements ne sont pas soumis aux impôts et aux cotisations sociales, ils sont directement transférés par l'employeur sur le compte épargne-temps. Lors du retrait, les paiements sont dégrévés des charges sociales, puis imposés. Même si cela débouche sur une perte de revenus (parce que l'on travaille moins ou pas), cela a des effets positifs du fait des taux progressifs d'imposition.

Différence avec le système suisse

À première vue, cela ressemble au système suisse lorsque l'on procède à un rachat directement dans la caisse de pension. Le montant est crédité, puis investi dans l'institution de prévoyance pour être reversé ultérieurement à l'assuré sous forme de capital ou de rente.

Il existe toutefois des différences avec le concept allemand de comptes épargne-temps:

- Le montant brut n'est pas directement transféré à la prévoyance en franchise d'impôt et de cotisations sociales et celles-ci sont déjà dues

DROIT DU TRAVAIL

MAI 2024
NEWSLETTER **05**

JURISPRUDENCES COMMENTÉES – EXEMPLES PRATIQUES – ACTUALITÉS & PERSPECTIVES



Marc Ph. Prinz



Basile Walder

Chère lectrice, cher lecteur,

Les relations de travail sont parfois ponctuées d'évènements inattendus, notamment en cas de besoins additionnels pour l'entreprise ou de situations particulières liées à la situation de certains employés.

Dans la présente newsletter, nous abordons certains de ces cas au travers d'un premier article au sujet du détachement en Suisse (qui peut être utile pour l'employeur par exemple en cas de besoin d'expertise particulière), et d'un deuxième article qui traite des absences de longues durées, en particulier en cas de maladie/accident ou de congés non-rémunérés.

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: Détachement en Suisse	1
■ FAQ: Concernant le détachement	4
■ On en parle: Absences de longue durée	5
■ Jurisprudence: Pots-de-vin	8

Détachement en Suisse

L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne permet le détachement transfrontalier de travailleurs jusqu'à 90 jours ouvrables par année civile sans qu'aucune autorisation ne soit requise. Les entreprises de l'UE peuvent ainsi détacher leurs employés en Suisse pour cette période sans demander d'autorisation, bien qu'il existe toutefois une obligation d'annonce.

■ Par Stefan Müller et Sabine Taxer

Le détachement

Il y a détachement de travailleurs lorsqu'un employeur envoie un certain nombre de collaborateurs dans un pays autre que celui où il a son siège et autre que l'endroit où les travailleurs effectuent habituellement leur

travail. Les travailleurs fournissent donc une prestation de travail à l'étranger au nom et pour le compte de l'employeur. Le contrat de travail en cours des travailleurs détachés reste valable et ils continuent toujours, à la demande de l'employeur, à être assujet-

tis aux assurances sociales de leur pays d'origine.

La durée du détachement doit être au moins déterminable à l'avance; elle peut résulter de la nature du détachement (p. ex. détachement pour la durée d'un projet limité dans le temps) ou d'un accord écrit de détachement.

L'une des autres caractéristiques du détachement est que les travailleurs détachés conservent leur fonction dans l'entreprise à l'étranger et l'exercent à nouveau à leur retour. Les travailleurs restent liés à leur employeur à l'étranger par les instructions qu'ils reçoivent de ce dernier. Leur salaire continue également d'être versé à l'étranger par l'employeur pendant la mission qu'ils effectuent en Suisse.



Absences de longue durée – que faire?

Les absences prolongées du travail soulèvent – en fonction de la cause et de la durée – un large éventail de questions qui se situent également en dehors du droit du travail stricto sensu et qui sont souvent négligées. Nous mettrons ici en lumière les deux types d'absence de longue durée les plus fréquentes: l'incapacité de travail de longue durée et le congé non payé.

■ Par Anna Neukom Chaney et Julien Boulter

Période d'arrêt de travail!

a) Maintien du salaire

Les employeurs se demandent souvent dans quelle mesure (montant et durée) ils doivent payer le salaire d'un collaborateur absent depuis longtemps. Le point de départ pour répondre à cette question est la durée de l'obligation de verser le salaire selon l'art. 324a CO pour les motifs d'empêchement non fautifs inhérents à la personne du collaborateur (en particulier la maladie et l'accident). Si l'empêchement de travailler est dû à une faute ou si le motif d'empêchement est personnel, il n'y a pas d'obligation de maintien du salaire.

La durée de l'obligation légale de verser le salaire est déterminée selon des échelles régionales, le nombre d'années de service étant le facteur déterminant. Dès la sixième année de service, l'obligation légale de verser le salaire dure – selon l'échelle applicable – trois mois ou douze semaines par année de service. Pour les collaborateurs de très longue date, l'obligation de continuer à verser le salaire peut durer six mois ou plus, notamment en cas d'absences s'étendant sur plusieurs années de service. L'obligation légale de verser le salaire reste donc pertinente même en cas d'absences de longue durée.

En principe, le salaire intégral est dû dans le cadre du maintien du salaire, mais il existe toutefois deux exceptions importantes: (1) il existe une assurance obligatoire contre les conséquences économiques d'un motif d'empêchement couvert par l'art. 324a, al. 1 CO (p. ex. allocation pour perte de gain en cas de service militaire et indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire), ou (2) une solution de remplacement équivalente à l'art. 324a CO a été convenue (assurance d'indemnités journalières en cas de maladie).

Dans le premier cas, l'employeur ne doit payer que 80% du salaire – en tenant compte des prestations d'assurance fournies. Le maintien du salaire n'intervient donc que si les prestations d'assurance n'atteignent pas 80% du salaire. L'assurance-accidents obligatoire couvre par exemple un salaire annuel maximal de CHF 148 200.–. En cas de solution de remplacement, l'obligation légale de l'employeur de continuer à verser le salaire est supprimée; elle est remplacée par les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Tout accord

valable proposant une solution de remplacement doit toutefois revêtir la forme écrite et remplir certains critères matériels, ces derniers étant d'ailleurs régulièrement sujets à polémique dans la pratique.

b) Assurance-accidents obligatoire

La couverture de l'assurance-accidents obligatoire prend fin le 31^e jour suivant le jour où cesse le droit à au moins un demi-salaire. Dans ce contexte, les indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou du régime des allocations pour perte de gain (APG; p. ex. en cas de maternité) sont également considérées comme un salaire. Les indemnités journalières d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie sont également considérées comme un salaire, mais uniquement dans la mesure où elles remplacent l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire, ce qui n'est pas le cas des indemnités journalières versées au-delà de la fin des rapports de travail.





Pots-de-vin en contrepartie de contrats commerciaux

Un cadre supérieur a accepté divers honoraires de conseil d'environ USD 350 000.– dans le cadre de l'attribution de contrats de fournisseurs. Son employeur a considéré qu'il s'agissait là de versements de pots-de-vin. Dans l'arrêt 6B_645/2022 du 7 octobre 2022, le Tribunal fédéral a dû se pencher sur la question de savoir dans quelle mesure l'employé était gérant de la fortune de son employeur, bien qu'il n'ait pas eu le droit de signature, et s'il y avait intention de nuire.

■ Par David Schneeberger, docteur en droit, avocat, M.A. HSG

Faits/Contexte

La société suisse B, dont le siège est à Y, a pour objet le commerce de textiles et d'articles de mode en tout genre. La société a été fondée en 1984 par C et D. Il est reproché à A de s'être enrichi au détriment de B en acceptant des paiements de USD 352 174.04 de la part de trois fournisseurs.

Le tribunal pénal du canton de Bâle-Ville a acquitté A le 7 juin 2018. La Cour d'appel du canton de Bâle-Ville a accepté l'appel de B le 25 février 2022, tandis qu'elle a rejeté l'appel incident de A. Elle l'a condamné à une peine privative de liberté de deux ans avec sursis pour gestion déloyale qualifiée répétée et à des dommages-intérêts de USD 352 174.04 avec intérêts en faveur de B. Après avoir épuisé les instances inférieures, A a déposé un recours en matière pénale auprès du Tribunal fédéral. Celui-ci a statué par arrêt du 7 octobre 2022 (arrêt du TF 6B_645/2022).

Disposition légale pertinente

Art. 158 chif. 1, al. 1 CP

Expliqué dans l'article.

Arrêt du Tribunal fédéral (extraits)

3.

Le recourant conteste la condamnation pour gestion déloyale qualifiée à réitérées reprises.

3.1.

3.1.1. Celui qui, en vertu de la loi, d'un mandat officiel ou d'un acte juridique, est chargé d'administrer les biens d'autrui ou de surveiller cette administration et qui, en violation de ses obligations, cause ou permet qu'il soit porté

atteinte aux biens d'autrui, commet l'infraction de gestion déloyale (art. 158 chif. 1, al. 1 CP). Si l'auteur agit avec une intention d'enrichissement illégitime, il y a gestion déloyale qualifiée selon l'art. 158 chif. 1, al. 3 CP.

Est gérant au sens de l'art. 158 CP toute personne qui, dans une position effective ou formelle d'indépendance et de responsabilité, est chargée de veiller, dans l'intérêt d'autrui, sur un ensemble de biens non négligeable. La position de gérant exige un degré d'indépendance suffisant pour pouvoir disposer de la fortune d'autrui ou de parties importantes de celle-ci, de moyens d'exploitation ou du personnel d'une entreprise. L'état de fait s'applique notamment aux gérants indépendants ainsi qu'aux organes de direction opérationnelle de personnes morales ou de sociétés de capitaux. Est également dirigeant d'entreprise celui qui n'a qu'une position de fait et qui ne lui a pas été formellement accordée.

Le bien juridique protégé est la fortune confiée par l'employeur ou le constituant. Les éléments constitutifs de l'infraction sont réunis lorsque l'auteur, dans sa position de gérant, a violé de manière déloyale un devoir de protection des intérêts patrimoniaux d'autrui et qu'il en a résulté un préjudice pour les biens confiés. Il y a un préjudice patrimonial en cas de diminution effective des actifs, d'augmentation des passifs, de non-réduction des passifs ou de non-augmentation des actifs, ainsi que lorsque le patrimoine est menacé au point de perdre sa valeur économique. C'est le cas lorsque la mise en danger doit être prise en compte dans le cadre d'un bilan minutieux

par une correction de valeur ou une provision. D'un point de vue subjectif, l'intention est nécessaire, mais le dol éventuel suffit toutefois.

3.2.

3.2.1. L'instance inférieure constate que, selon le contrat de travail, l'intimé 2 a engagé le recourant en tant que «Head of Development & Strategies». Après sa promotion au poste de «Brand Director», il a gagné CHF 27 500.– par mois, plus des bonus. Ce salaire permet de conclure à sa position élevée. Il n'est pas contesté que le recourant n'était hiérarchiquement subordonné qu'aux fondateurs de l'entreprise D et C. Selon l'instance précédente, on ne peut pas se baser sur la description du poste. En effet, il n'est pas prouvé qu'elle ait été effectivement présentée de la sorte au recourant. Le recourant aurait en outre bénéficié de la confiance de D. Ce dernier aurait même considéré le recourant comme son successeur potentiel et le même recourant a toujours occupé un poste de cadre chez B, au plus haut niveau de la hiérarchie, juste en dessous de la position occupée par les fondateurs de l'entreprise. De par son engagement dans différents départements, le recourant aurait également exercé de facto une grande influence sur l'évolution économique du groupe.

L'instance inférieure constate que le recourant a pris de manière autonome des décisions stratégiques et opérationnelles dans divers domaines d'activité au sein de B, et ce déjà avant sa promotion au poste de «Brand Director». L'instance inférieure motive cela de manière détaillée et convaincante. Elle relativise le fait que le recourant n'est jamais apparu au registre du commerce en tant que personne autorisée à signer. En effet, pour divers contrats, aucune signature n'était requise. Ainsi, des commandes auraient été transmises par e-mail à des fabricants de textiles. Ceux-ci auraient exécuté la commande sans confirmation formelle. De plus, les fondateurs de l'entreprise auraient donné leur signature sans réserve et sans contrôle préalable, par exemple pour des décisions concernant le personnel, tant que le cadre budgétaire était respecté. Il n'est donc pas étonnant que le dossier ne contienne pas de contrat de travail signé par le recourant. Le recourant aurait pris des décisions personnelles de manière

SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE

MAI 2024

NEWSLETTER **05**



Chère lectrice, cher lecteur,

Un accident est si vite arrivé et peut engendrer de nombreuses conséquences tant au niveau physique que psychique. Toutefois, il peut arriver que, même s'il nous semble évident que la situation découle d'un accident, l'interprétation de l'assureur soit totalement différente. Mais alors sur quels critères se base-t-il? Découvrons ensemble le lien dit de causalité et les questionnements qui en découlent.

Excel, un outil tellement efficace mais malheureusement parfois mal-aimé car méconnu. Notre expert vous expose quelques fonctionnalités utiles au quotidien.

Et finalement, profitez des connaissances et conseils avisés de notre expert en matière de prévoyance professionnelle.

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: Accident	1
■ Best Practice: Excel et travail du personnel	4
■ Best Practice: Aperçu LPP	7

Lien de causalité naturelle et adéquate

L'existence d'un lien de causalité naturelle entre l'accident et l'atteinte à la santé n'est pas seulement une question médicale, elle est également déterminante en matière d'obligation d'indemnisation des assureurs-accidents. Le lien de causalité adéquate détermine pour sa part les liens juridiques pertinents, limite l'obligation de prestation et exige un certain degré de gravité de l'accident.

■ Par **Ralph Büchel**

Relation de cause à effet naturelle

Il doit exister un lien de causalité naturelle entre l'accident et l'atteinte à la santé. Il s'agit de toutes les circonstances sans lesquelles le résultat (l'atteinte à la santé) ne peut pas être considéré comme étant survenu ou comme étant survenu de la même manière. L'accident ne doit pas être la cause

unique ou directe de l'atteinte à la santé. Une causalité partielle de l'accident est suffisante. Pour évaluer le lien de causalité naturelle, il faut comparer l'état de santé avant l'accident avec celui après l'accident. Il appartient ensuite au médecin de déterminer s'il existe un lien de causalité naturelle ou non.

ASTUCE DE LA PRATIQUE



Le lien de causalité naturelle ne doit pas être établi avec une précision scientifique. Une probabilité prépondérante suffit. Il s'agit d'une question de fait qui doit être examinée d'un point de vue purement médical.

Le lien de causalité naturelle (voir illustration 1 à la page suivante) correspond à la causalité fondant la responsabilité (c'est-à-dire fondant la prestation). Sans lien de causalité naturelle, l'assureur-accidents n'est pas tenu de fournir de prestations.

Lorsque les conséquences d'un accident deviennent les conséquences d'une maladie

Un lien de causalité naturelle établi au moment de l'accident ne signifie pas qu'un événement accidentel reste durablement respon-



Excel dans le travail du personnel

La gestion efficace des dates et des heures est un élément essentiel du travail du personnel. Excel permet de calculer ces données de manière précise et simple. Voici quelques fonctions qui facilitent le travail au quotidien.

■ Par Fabrice Zecchin

Quelques fonctions de date

Fonctions	Description
JOUR(), MOIS(), ANNEE()	Ces trois fonctions ne contiennent qu'un seul argument (une date). Elles permettent d'extraire le jour, le mois ou l'année de la date sélectionnée.
AUJOURD'HUI()	La fonction AUJOURD'HUI() affiche la date du jour (qui est automatiquement mise à jour chaque jour). Cette fonction ne contient pas d'arguments. Elle peut être utilisée pour calculer des intervalles. Par exemple, si une personne est née en 1990, vous pouvez utiliser la formule suivante pour déterminer son âge: = ANNEE(AUJOURD'HUI())-1990
MAINTENANT()	Renvoie la date et l'heure actuelles.
DATE()	Permet, par la saisie de trois arguments, d'établir une date: année, mois et nombre de jours. La syntaxe est la suivante: =DATE(année; mois; jour)
EDATE()	Permet d'ajouter ou de soustraire rapidement un nombre de mois à une date de départ. Elle nécessite deux arguments: la date de départ et le nombre de mois que vous souhaitez ajouter ou soustraire. Pour soustraire des mois, saisissez un nombre négatif comme deuxième argument. La syntaxe est la suivante: =FINDUMOIS (date de départ; nombre de mois à décaler)
FINDUMOIS()	Indique le dernier jour du mois à partir de la date sélectionnée (argument date de départ). L'argument mois indique le nombre de mois avant ou après la date sélectionnée. La syntaxe est la suivante: =FINDUMOIS (date de départ; mois)

Jours de la semaine

Les jours de la semaine posent souvent problème. Il existe les possibilités suivantes. La fonction JOUR DE LA SEMAINE renvoie à un jour de la semaine sous la forme d'un nombre entier compris entre 0 et 7. La syntaxe est la suivante:

```
JOURDELASEMAINE(nombre, type)
```

Argument	Description
Date	La date de départ doit être antérieure à la date de fin ou être égale à la date de fin
Type de retour	Définit l'utilisation de la méthode européenne ou américaine dans la méthode de calcul.

Pour extraire le jour de la semaine en lettres, utilisez la fonction TEXT qui convertit un nombre en texte en appliquant le format «TTTT» (voir illustration 1).

	A	B	C
1	10.01.2022	1	=JOUR DE LA SEMAINE (A1;2)
2	10.01.2022	LUNDI	=TEXT(A2;TTTT)

Illustration 1: exemple jours de la semaine

	A	B	C	D	E
1					
2	Ajouter 30 jours à une date				
3	10.01.2022	09.02.2022	=A3+30		
4					
5	Date de depart	Date de fin	Difference		
6	01.01.2022	31.01.2022	30	=B6-A6	
7	01.01.2022	02.01.2022	1	=B7-A7	
8	01.01.2022	31.01.2022	31	=B8-A8+1	Nombre de jours du calendrier (+1)
9	01.01.2022	02.01.2022	2	=B9-A9+1	Nombre de jours du calendrier (+1)
10					

Illustration 2: exemple calcul des intervalles de temps

Calcul des intervalles de temps

Pour Excel, une date est un nombre. Vous pouvez soustraire ou ajouter à une date un nombre de jours. Notez que pour calculer un temps de travail, il faut inclure le premier et le dernier jour de la période; il faut donc ajouter un au calcul (+1) (voir illustration 2).

Calculs selon la méthode des 30 jours

La fonction JOURS360 renvoie au nombre de jours compris entre deux dates, sur la base d'une année de 360 jours (12 mois de 0 jour) utilisée dans certains calculs comptables. La syntaxe est la suivante:

```
JOURS360(date de départ; date de fin; méthode)
```

Argument	Description
Date de départ et de fin	La date de départ doit être antérieure ou égale à la date de fin.
	Définit l'utilisation de la méthode européenne ou américaine dans la méthode de calcul:
VRAI	Méthode européenne. Les dates de début et de fin qui correspondent au 31 ^e jour d'un mois deviennent le 30 ^e jour du même mois.
FAUX	Méthode américaine



Prévoyance professionnelle (LPP) en Suisse

La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) constitue le cadre de base de la prévoyance professionnelle en Suisse. Toutefois, elle ne règle que le minimum légal et laisse la place à certains règlements dérogatoires. Dans la pratique, il existe en effet de nombreuses assurances et réglementations subrogatoires. Cet article met en lumière les obligations et les exceptions prévues par la LPP, jette un coup d'œil sur les limites inférieures et supérieures d'assurance ainsi que sur les nombreuses possibilités d'assurances subrogatoires.

■ Par Ralph Büchel

La LPP ne règle que le minimum légal et laisse en outre une certaine marge de manœuvre à divers règlements dérogatoires. Il existe en effet, et ce dans une large mesure, diverses assurances ou règlements subrogatoires.

PP: personnes assurées

Sont obligatoirement soumis à la LPP les salariés qui

- gagnent le salaire minimum LPP de CHF 22 050.– (état 2024) ou plus,
- sont engagés pour plus de trois mois,
- remplissent les conditions d'âge.

Sont exclus de l'assurance obligatoire:

- les salariés dont le salaire annuel est inférieur à CHF 22 050.– (état en 2024).
- les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée de trois mois au maximum (pour les détails, voir plus loin dans le texte)
- les salariés qui exercent une activité accessoire et qui sont déjà assurés à titre obligatoire pour une activité professionnelle principale ou qui exercent une activité indépendante à titre principal.
- les personnes qui sont invalides au sens de l'AI à raison d'au moins 70%
- d'autres exceptions existent pour les travailleurs détachés travaillant en Suisse pour une durée limitée ainsi que dans les exploitations agricoles et les ambassades (art. 1j, al. 1 et 2 OPP2).

Durée minimale

Les employés dont le contrat de travail est d'une durée maximale de trois mois ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire LPP.

Toutefois, si le contrat de travail est prolongé au-delà de cette durée, les salariés sont assurés à partir du moment où la prolongation est convenue et non pas seulement à partir du quatrième mois suivant l'engagement.¹

Conditions d'âge

Les collaborateurs sont soumis à l'obligation de cotiser et de s'assurer à partir du 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 65 ans.

- 18 ans pour l'assurance de risque,
- 25 ans pour l'assurance complète.

L'obligation de cotiser prend fin le mois au cours duquel l'âge de la retraite est atteint, le règlement pouvant toutefois prévoir autre chose:

- une continuation de l'assurance à la demande de la personne assurée jusqu'à l'âge de 70 ans au maximum est possible, pour autant que le règlement le prévoit.
- La retraite anticipée est réglée dans les règlements, mais elle peut être prévue au plus tôt à partir de 58 ans révolus. Il existe des exceptions en cas de restructuration de l'entreprise et de rapports de travail pour lesquels des retraites anticipées sont pré-

vues pour des raisons de sécurité publique (p. ex. pilotes, police).

- En outre, il est possible de continuer à assurer l'intégralité du gain assuré en cas de retraite partielle. Cela s'applique à la demande de la personne assurée et dans la mesure où le salaire est réduit de moitié au maximum. La condition est que cela soit prévu dans le règlement.

BV: Salaire assuré

Salaire coordonné

Sont obligatoirement soumis à la LPP les salariés qui perçoivent un salaire annuel supérieur à CHF 22 050.–.

Cette somme correspond aux 6/8 d'une rente AVS maximale complète ($6/8 \times 12 \times \text{CHF } 2450.-$). Le législateur s'est basé sur l'idée que les personnes qui gagnaient moins que ce montant avant la retraite pouvaient se contenter de la rente AVS.

Le salaire annuel obligatoirement pris en compte selon la LPP est limité vers le haut à CHF 88 200.– ($3 \times 12 \times \text{CHF } 2450.-$).

La déduction dite de coordination s'élève à CHF 25 725.– ($7/8 \times 12 \times \text{CHF } 2450.-$). Le salaire assuré (coordonné) se calcule comme le salaire annuel moins la déduction de coordination. Il faut cependant tenir compte du salaire minimum et du salaire maximum assurés:

- le montant minimal assuré est de CHF 3675.– ($1,5 \times \text{CHF } 2450.-$)
- le montant maximum assuré est de CHF 62 475.– ($\text{CHF } 88 200.-$ moins CHF 25 725.–).

Le gain assuré pour la prévoyance professionnelle est calculé comme suit (voir Tableau 1).

Certains règlements permettent tout à fait à l'employeur d'exclure certaines parties du

Salaire annuel				Salaire assuré (état 2024)	
CHF	0.–	bis	22 050.–	CHF	0.–
CHF	22 050.–	bis	29 400.–	CHF	3 675.–
CHF	29 400.–	bis	88 200.–	salaire annuel moins	CHF 25 725.–
CHF	88 200.–	und mehr		CHF	62 475.–

Tableau 1: calcul gain assuré