

ressources humaines **SUISSE**

WEKA

JUIN 2026
NEWSLETTER 06

Actualité pratique et stratégie des ressources humaines



Attractivité & équité

Agir sur plusieurs leviers

Marque employeur

Au-delà
du discours p. 2

Rémunération & performance

Motiver
sans épuiser p. 4

Équité salariale

Un enjeu
stratégique p. 7

Gestion des absences

Sécuriser
les pratiques p. 8

Avantages & benefits

Flexibilité et
engagement p. 10



ÉDITORIAL



Chère lectrice, cher lecteur,

Les organisations évoluent dans un environnement en mutation constante, où les attentes des collaborateurs et des candidats se transforment en profondeur. Attractivité, engagement et équité ne peuvent plus être considérés comme des sujets isolés, mais comme des leviers interdépendants de performance durable.

Dans ce contexte, l'image de marque de l'employeur joue un rôle déterminant. Elle ne se limite pas à un discours, mais se construit dans la perception réelle des candidats. Comprendre ce décalage devient essentiel pour renforcer la crédibilité et attirer les talents.

Parallèlement, les attentes en matière de rémunération évoluent. Les collaborateurs recherchent davantage de flexibilité et de sens dans les avantages proposés. Les modèles à la carte offrent ici des réponses concrètes, en permettant d'adapter les prestations aux besoins individuels.

La question de la performance doit également être repensée. Les systèmes de rémunération peuvent, s'ils sont mal conçus, produire des effets inverses. Il devient donc essentiel de concilier performance et santé, en soutenant durablement la motivation.

L'équité salariale s'inscrit au cœur des préoccupations actuelles. Elle dépasse les aspects techniques pour devenir un enjeu stratégique, influençant la confiance et l'engagement.

Enfin, les dimensions juridiques restent essentielles. Les situations d'incapacité de travail illustrent la nécessité de maîtriser les droits et obligations afin de garantir des pratiques sécurisées.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante et porteuse de pistes concrètes pour votre pratique.

Birgitt Bernhard, rédactrice

L'image employeur vue par les candidats

Authenticité plutôt que façade

L'image de marque de l'employeur est censée séduire les talents, mais elle suscite souvent la méfiance. En tant que coach en recherche d'emploi, j'entends ce que les demandeurs d'emploi disent vraiment des employeurs. Que reste-t-il une fois que l'on a gratté la couche de vernis?

Par Willi Bollhalder

«J'ai senti que l'on me regardait comme un produit.»

Citation originale d'une personne coachée. Processus de candidature chez un «Top Employer» autoproclamé. Site web rempli de discours sur la raison d'être, de vidéos sur les valeurs et d'images sur la diversité ... puis un enfer de formulaires, un manque de personnalité criant, des courriels automatisés. Pas un seul être humain à l'horizon, nulle part.

Résultat, selon elle: «Je ne sais toujours pas si quelqu'un a lu ma candidature.»

Bienvenue dans le monde merveilleux de l'image de marque de l'employeur. «Une image d'Epinal – une réalité à oublier». Ce qui est présenté comme le «parcours du candidat» ressemble pour beaucoup à une impasse numérique.

Un cas de coaching: repli sur soi dès la première rencontre

Simon,* 34 ans, informaticien, souhaitait retourner en Suisse. L'entreprise auprès de laquelle il a postulé était réputée pour son image de marque en tant qu'employeur: dynamique, durable, porteuse de sens. Site web, vidéo de présentation, LinkedIn: tout était parfaitement coordonné.

Lors de l'entretien, quelques nuages à l'horizon: aucune discussion informelle, pas d'accueil personnalisé. Trois personnes en ligne, toutes sans caméra. Des questions standard, sans aucun réel intérêt. Simon dira plus tard: «Je n'ai pas eu l'impression qu'ils voulaient apprendre à me connaître – seulement savoir si je m'intégrais dans le système.»

La promesse de proximité s'est muée en son exact contraire. Simon a décidé de ne pas accepter le poste. Non pas à cause de la fonction, mais à cause du manque flagrant d'authenticité de l'employeur.

Quand les RH se mettent au marketing ... et perdent de leur efficacité

L'image de marque de l'employeur prend souvent la forme d'un projet prestigieux: une campagne chic par-ci, quelques coupettes de champagne par-là, une offensive «hashtag», des distinctions «Great Place to Work» par-là. Ça sonne bien. Ça a l'air bien. Et ça rapporte... mais quoi exactement?

Lorsque les demandeurs d'emploi viennent me voir en coaching, ils me racontent une toute autre histoire. Une histoire de vaines promesses, de processus de candidature où personne ne se sent concerné et d'entretiens qui s'apparentent davantage à des interrogatoires qu'à des rencontres.

En bref: la carrosserie est superbe, mais le moteur ne vaut pas tripette.

Une réaction silencieuse face à des rododromes

Les candidats ne sont pas naïfs. Ils ne sont pas dupes des campagnes trop belles pour être vraies. Ils sont attentifs aux nuances, aux distinguos: comment rédigez-vous vos lettres de refus? Comment traitez-vous les personnes en reconversion professionnelle? Que se passe-t-il lorsqu'une personne ne correspond pas au profil recherché?

Posez-vous les questions suivantes:

- Vous contentez-vous de parler de sens, ou en créez-vous vraiment?



une base solide à votre image de marque en tant qu'employeur – en misant sur l'authenticité plutôt que sur les conventions.

Bonus: mini-audit pour les équipes RH

Bilan rapide en 15 minutes

1. Prenez votre dernière offre d'emploi et lisez-la à haute voix. Est-ce que cela vous ressemble?
2. Prenez un courriel de refus. L'enverriez-vous à votre meilleure amie?
3. Montrez votre profil professionnel à quelqu'un qui ne vous connaît pas. Qu'est-ce qui retient son attention?
4. Repensez au dernier retour que vous avez reçu lors d'un entretien d'embauche – honnêtement: s'agissait-il d'un dialogue ou d'un monologue?
5. Demandez-vous: est-ce que je postulerais moi-même chez nous?

Les RH qui osent regarder en face les choses remporteront la manche. Elles ne gagneront pas seulement des candidats, elles gagneront aussi en crédibilité.

Perspectives: ce que l'IA peut apporter à l'image de marque de l'employeur – et ce qu'elle ne peut pas faire

L'IA permet d'affiner le regard que l'on porte sur soi-même. Elle peut analyser des schémas linguistiques et mettre en évidence des formulations ou feedbacks à effet discriminatoire. Elle peut vérifier le ton de vos offres et aider à rédiger des réponses empathiques et claires.

Mais l'IA ne remplace pas une véritable conversation: elle reste un outil sans empathie. Ceux qui utilisent l'IA pour toucher les gens doivent eux-mêmes rester humains. Même l'IA la plus performante ne peut simuler une culture qui n'existe pas.

Conclusion: l'image de marque de l'employeur n'est pas un miroir aux alouettes. Une promesse non tenue coûte en confiance et en talents.

Pour se démarquer, il ne faut pas parler plus fort, il faut être plus authentique. Moins de vernis et de meilleures bases.

Moins de slogans, plus de dialogue. Moins de «Meilleur employeur 2026» et plus de «Voilà comment nous fonctionnons. Voulez-vous faire partie de l'équipe?»

La différence? Elle s'entend, elle se ressent, se vit. Et c'est elle qui détermine qui reste – et qui part.

Eh oui, cela demande du courage. Le courage d'être honnête. Le courage d'être différent. Et le courage de ne pas chercher à plaire à tout prix mais de chercher à avoir un impact.

Note de bas de page

* Prénom fictif

AUTEUR



Willi Bollhalder est coach en employabilité et possède de nombreuses années d'expérience dans les ressources humaines. Il accompagne les personnes dans leurs changements professionnels: avec empathie, un clin d'œil amical et sans enjoliver les choses.

empathie, un clin d'œil amical et sans enjoliver les choses.

Performance saine

Bien rémunérer, c'est motiver sans burn-out

Dans le cadre d'une gestion d'entreprise moderne, les systèmes de rémunération variable sont considérés comme un moyen d'améliorer les performances et la motivation des collaborateurs. Cependant, s'ils sont mis en œuvre sans réflexion, ils peuvent s'avérer contre-productifs et favoriser le stress, l'épuisement émotionnel ou le surmenage. Cet article vous présente quelques stratégies de rémunération propices à la motivation des collaborateurs sans pour autant nuire à leur santé mentale.

Par Andrea Egli

L'impact de la rémunération variable

Les composantes de rémunération liées à la performance, telles que les bonus ou les commissions, reposent sur l'hypothèse d'un lien positif entre incitation financière et productivité individuelle. Des études menées par l'université de la Ruhr, à Bochum, montrent que ces liens sont bien plus complexes qu'on ne le pensait initialement. L'étude démontre qu'une part modérée

de rémunération variable, ne dépassant pas 30% du salaire total, peut avoir un effet stimulant sur la performance. Dans ce cadre, la perspective d'une gratification supplémentaire agit comme un facteur de motivation efficace. Si ce seuil critique est dépassé, l'effet peut s'inverser. La pression perçue pour être performant et le niveau de stress qui en découle augmentent de manière disproportionnée. Cela conduit à une augmentation des états d'épuise-

ment émotionnel, considérés comme le principal symptôme d'un burn-out. Les conséquences se traduisent par une baisse des performances et une augmentation de l'absentéisme, le système d'incitation manquant dès lors son objectif.

Psychologie et motivation

Les limites des incitations financières peuvent s'expliquer par la théorie de l'autodétermination d'Edward L. Deci et



SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE

JUIN 2026
NEWSLETTER **06**



Chères lectrices, chers lecteurs,

L'article à la une vous explique ce qu'est la loi sur l'aide aux victimes (LAVI), assurance peu connue mais qui jouera un rôle important dans l'indemnisation des victimes de Crans-Montana.

Dans le deuxième article, vous découvrirez comment traiter correctement les actions des collaborateurs dans la comptabilité des salaires.

Le troisième article vous présente les outils dont disposent les entreprises pour inciter les collaborateurs expérimentés à prolonger leur vie active.

Sans oublier les réponses au quiz de la newsletter précédente et un nouveau quiz sur la LAVI! Les réponses détaillées vous seront dévoilées dans notre prochaine newsletter.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante!

Oksan Lopez-Cocel et Thierry Rossier

CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

■ Thème d'actualité: Rachat du pilier 3a	1
■ Best practice: Actions de collaborateurs et comptabilité	5
■ Thème d'actualité: Collaborateurs âgés	8
■ Quiz: LAVI	11

La LAVI, c'est quoi?

Cet article vous propose de mieux comprendre en détail le fonctionnement de l'aide aux victimes d'infraction, instaurée en 2009, ainsi que ses conditions d'accès et ses principales prestations.

■ Par Anne-Christine Maillard

Introduction

Toute personne qui a subi, du fait d'une infraction, une atteinte directe à son intégrité physique, psychique ou sexuelle a droit au soutien prévu par la présente loi (aide aux victimes).

Ont également droit à l'aide aux victimes, le conjoint, les enfants et les père et mère de la victime ainsi que les autres personnes unies à elle par des liens analogues (proches).

Le droit à l'aide aux victimes existe, que l'auteur de l'infraction ait été découvert ou non, qu'il ait eu un comportement fautif ou non, qu'il ait agi intentionnellement ou par négligence.

De manière générale, l'aide aux victimes est accordée lorsque l'infraction a été commise en Suisse indépendamment de la nationalité ou du statut de séjour de la victime. Si l'infraction a été commise à l'étranger, l'aide

aux victimes est accordée si la victime était domiciliée en Suisse au moment des faits; au moment où elle a introduit sa demande.

Les proches doivent remplir les mêmes conditions:

La victime et/ou ses proches peuvent s'adresser à un centre LAVI de son choix quelle que soit la date à laquelle l'infraction a été commise.

Conditions

Pour être reconnu-reconnue comme victime au sens de la LAVI, 3 conditions doivent être remplies:

- Les infractions concernées doivent figurer dans le Code pénal suisse (la liste ci-dessous, non exhaustive, est susceptible de vous fournir une première évaluation)



- Lésions corporelles simples, graves, par négligence (y compris dans le cas d'accidents de la route causés par un tiers responsable ou d'une erreur médicale)
- Brigandage – Menace – Contrainte – Séquestration – Enlèvement – Prise d'otage
- Homicides (y compris lors d'accidents de la route causés par un tiers responsable)
- Viol – Contrainte sexuelle – Acte d'ordre sexuel sur des enfants ou personnes dépendantes – Violences domestiques
- Exhibitionnisme – Encouragement à la prostitution
- Traite des êtres humains – Mariages forcés

Les infractions doivent causer une atteinte directe à l'intégrité physique, psychique ou sexuelle de la personne.

L'atteinte doit être d'une certaine gravité (lésions corporelles, menaces, viol, homicide, etc.) et présenter un lien de causalité directe avec l'infraction.

Quels types d'aides peut-on attendre de la LAVI?

L'aide aux victimes comprend:

- Des conseils et des consultations par des professionnels-les de la LAVI
- Une contribution aux frais pour l'aide fournie par un tiers (psychologue – avocat – participation aux frais médicaux)
- Une indemnisation et/ou une réparation morale par le canton dans certain cas
- L'exemption des frais de procédure

Ces prestations sont, pour un certain nombre, prises en charge gratuitement par la LAVI.

En cas de prolongation de l'aide, une contribution financière peut être demandée à la victime sous condition de ressources.

Obligation de garder le secret

Les personnes qui travaillent pour un centre LAVI doivent garder le secret sur leurs constatations à l'égard des autorités et des particuliers.

L'obligation de garder le secret est levée lorsque la personne concernée y consent.

Si l'intégrité physique, psychique ou sexuelle d'une personne mineure ou sous curatelle

de portée générale est sérieusement mise en danger, les personnes travaillant pour un centre LAVI peuvent en aviser l'autorité de protection de l'enfant et de l'adulte et dénoncer l'infraction à l'autorité de poursuite pénale.

Quiconque viole son obligation de garder le secret est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Les prestations vaudoises

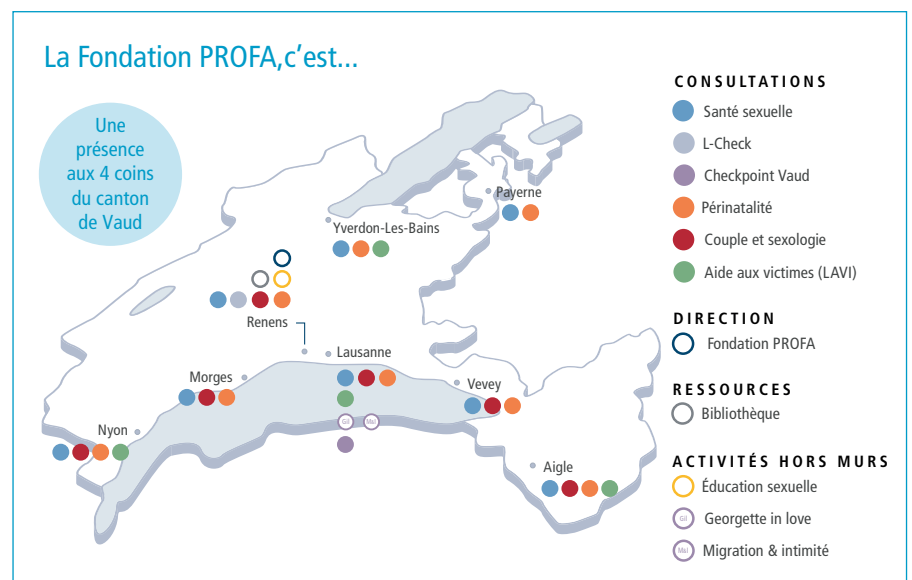
Le Centre LAVI du canton de Vaud dépend de la fondation PROFA avec une aide financière de la DGAIC. Vous trouverez dans cet article son organisation et ses actions ainsi que les prestations destinées aux victimes du drame de Crans-Montana.

Et pour le drame de Crans-Montana, que peut apporter la LAVI?

1. Pour qui?

Le dispositif s'adresse à toutes les personnes directement touchées par l'incendie du bar «Le Constellation»:

- Les personnes présentes dans l'établissement (blessées ou non, décédées).
- Leurs proches.
- Les intervenants ayant pénétré dans le bar pour porter secours (sauveteurs, témoins actifs).
- Chaque victime choisit librement son centre LAVI de référence (un seul par personne) et est suivie par celui-ci.



Projet futur

- Ouvrir une ligne téléphone 24h/24 et 7j/7 (style la ligne du cœur)

Parcours professionnel des intervenant-e-s LAVI

Il n'y a pas de profil type, mais le-la candidat-e doit avoir un Bachelor en travail social ou un titre jugé équivalent ainsi que les compétences et aptitudes suivantes:

- Écoute et empathie, autonomie, sens aigu de l'organisation et des priorités,
- Esprit d'équipe et sens de la coopération,
- Aptitude à travailler en interdisciplinarité et en réseau, notamment avec les professionnel-les de la problématique de la violence

2. Les deux phases d'aide

Le soutien se déroule en deux temps, avec une transition majeure au **31 mars 2026**:

Phase 1: Aide immédiate (jusqu'au 31.03.2026, extensible)

- **Principe:** Prise en charge gratuite et rapide, sans examen immédiat des ressources financières (principe de subsidiarité reporté).
- **Prestations incluses (Mesures exceptionnelles Crans-Montana)**
- Hébergement et transport: étendus à **3 mois** (au lieu de 35 jours habituels). Pour les personnes encore en soins aigus après le 31 mars, cette couverture se poursuit jusqu'à leur sortie d'hôpital.



Actions et participations des collaborateurs dans des entreprises non cotées en bourse

Les actions réservées aux collaborateurs, les actions restreintes («restricted shares») et les RSU posent à l'employeur – en particulier dans les entreprises non cotées en bourse – des questions complexes de délimitation dans le cadre de la comptabilité salariale. Des erreurs surviennent surtout lors de l'évaluation de l'avantage en nature, de la détermination de la date de référence pour le décompte de salaire ainsi que de la déclaration correcte dans le certificat de salaire et dans l'annexe. Cet article vous présente les principes fondamentaux en matière de droit fiscal et de droit du travail, ainsi que leur mise en œuvre pratique du point de vue de l'employeur, sur la base des circulaires 37 et 37A, du guide d'établissement du certificat de salaire 2026, de l'OPart et de la directive sur le salaire déterminant (DSD).

■ Par Nadine Caflisch

Introduction

Les participations de collaborateur constituent un outil de rémunération essentiel dans de nombreuses entreprises, des PME aux start-ups en pleine expansion. Pour l'employeur, il est essentiel que les mécanismes du plan au regard du droit du travail, son traitement fiscal et son traitement technique dans la paie soient parfaitement alignés. Un plan peut être mis en œuvre de manière irréprochable sur le plan du droit des sociétés et pourtant être mal enregistré dans la comptabilité des salaires – par exemple lorsque les RSU sont déjà comptabilisées au moment de l'attribution, alors que, sur le plan fiscal, seule la conversion en actions des collaborateurs est déterminante, ou lorsque, dans le cas d'actions bloquées, la décote de blocage n'est pas prise en compte.

Bases juridiques: le cahier des charges de l'employeur

La circulaire n° 37 de l'AFC constitue la principale source de référence en matière fiscale pour les collaborateurs. Elle régit les notions, l'évaluation, les dates de réalisation ainsi que les cas particuliers tels que la levée anticipée du délai de blocage, la restitution, les situations internationales et les attestations. Pour l'employeur, la circulaire n° 37A fait également autorité. Elle complète la circulaire n° 37 en précisant le traitement fiscal chez l'employeur, notamment en ce qui concerne les charges de

personnel, le principe de la valeur comptable, la cession de titres propres ou intra-groupe, les augmentations de capital et les refacturations intra-groupe. L'ordonnance sur la participation des collaborateurs (OPart) précise les obligations en matière d'attestation. Pour la mise en œuvre opérationnelle dans la comptabilité des salaires, le guide d'établissement du certificat de salaire 2026 et la FAQ de l'AFC sur le certificat de salaire sont également importantes. En matière de cotisations, la directive sur le salaire déterminant (DSD) renvoie en principe à la systématique fiscale fédérale; les avantages en nature découlant de la participation des collaborateurs font en principe partie du salaire déterminant.

Quels sont les éléments que le payroll doit impérativement distinguer?

Les participations réelles des collaborateurs comprennent notamment les actions réservées aux collaborateurs, les options sur actions accordées aux collaborateurs et les droits à des actions réservées aux collaborateurs. Dans la pratique, de nombreuses RSU relèvent de cette dernière catégorie. Les participations fictives des collaborateurs – telles que les actions fantômes, les SAR ou d'autres plans purement monétaires – se traduisent économiquement par des prestations en espèces et obéissent à une logique différente de celle des droits de participation réels. Pour la paie, cette distinc-

tion est fondamentale: les actions réservées aux collaborateurs sont en principe comptabilisées à la date d'acquisition; il en va de même pour les actions bloquées, mais à une valeur réduite. Les droits à des actions réservées aux collaborateurs ne deviennent imposables qu'au moment de leur conversion en actions. Les instruments purement «réglés en espèces» ne génèrent généralement un revenu imposable qu'au moment de leur versement.

Evaluation: le fil conducteur de la comptabilité des salaires

Du point de vue de l'employeur, la logique d'évaluation est simple, quoique sa mise en œuvre pratique soit complexe: le point de départ est la valeur déterminante de l'instrument à la date pertinente, diminuée du prix d'acquisition payé par les collaborateurs. Cette différence constitue l'avantage en nature.

Dans le cas d'actions réservées aux collaborateurs non cotées en bourse, il manque régulièrement un prix de marché directement observable. La circulaire 37 se base donc en principe sur la valeur calculée selon une méthode appropriée et reconnue. Une fois choisie, la méthode d'évaluation doit être systématiquement maintenue pour le plan concerné. Si la valeur de formule n'est déterminée qu'une fois par an, elle n'est d'office déterminante que si la cession a lieu dans les six mois suivant la date de référence de l'évaluation; dans le cas contraire, il convient de tenir compte de manière appropriée de la date de référence de l'évaluation suivante.

Si, à titre exceptionnel, une valeur vénale fiable est disponible, celle-ci prévaut en principe. La circ. 37 autorise toutefois, dans des cas particuliers, le recours à la valeur calculée selon la formule, par exemple lorsqu'il existe un droit de rachat illimité à la valeur calculée selon la formule. C'est précisément pour les PME et les start-ups qu'une documentation d'évaluation claire se révèle donc indispensable.

«Restricted shares»: tenir compte correctement de la décote de blocage

Dans le cas d'actions de collaborateur bloquées, ce n'est pas la valeur totale d'une action librement disponible qui est prise en compte. La LIFD tient compte du blocage en appliquant une décote de 6% par année de

DROIT DU TRAVAIL

JUIN 2026
NEWSLETTER **06**

JURISPRUDENCES COMMENTÉES – EXEMPLES PRATIQUES – ACTUALITÉS & PERSPECTIVES



Marc Ph. Prinz



Basile Walder

Chère lectrice, cher lecteur,

En tant qu'employeur, il est essentiel de déterminer le sort des droits immatériels liés au travail fourni par les collaborateurs. Notre premier thème, «**La propriété intellectuelle en droit du travail**», offre un aperçu des règles applicables aux inventions, aux designs, aux logiciels ou aux œuvres dans le cadre de la relation de travail.

Notre deuxième sujet, «**Jobs d'été et autres contrats de travail de courte durée**», met en lumière les particularités juridiques des emplois de courte durée. L'article présente notamment les aspects de droit du travail et de sécurité sociale que les employeurs doivent prendre en compte.

Marc Ph. Prinz, LL.M.

Basile Walder

CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

■ Actualité: Propriété intellectuelle	1
■ FAQ: Propriété intellectuelle	4
■ Actualité: Contrats de courte durée	5
■ Jurisprudence: Incapacité de travail et vacances	8
■ Article spécialisé: Travail de nuit et du dimanche	10

La propriété intellectuelle en droit du travail

Cet article donne un aperçu du traitement juridique des biens immatériels en droit du travail.

■ Par Mauro Müller et Gamze Dogan

Les différents droits de propriété intellectuelle

Au cours d'une relation de travail, les salariés peuvent réaliser des prestations créatives, par exemple rédiger des textes, concevoir des designs ou inventer des solutions techniques. Ces produits de l'activité intellectuelle sont considérés comme des biens immatériels et bénéficient d'une protection juridique contre

toute utilisation non autorisée et toute contrefaçon. Les droits de propriété intellectuelle couvrent principalement quatre domaines: le **droit d'auteur** pour les œuvres littéraires et artistiques, le **droit des brevets** pour les inventions techniques, le **droit sur un design** pour les créations esthétiques et le **droit des marques** pour les signes distinctifs des produits ou des services.

La question de savoir à qui reviennent les droits de propriété intellectuelle revêt une importance cruciale pour déterminer les conséquences juridiques découlant de la relation de travail. En effet, seul le titulaire des droits est habilité à déposer un brevet, à octroyer des licences, à intenter une action en justice en cas de contrefaçon ou à céder l'invention à une entreprise.

Inventions et designs de service

Les inventions et les designs que le travailleur réalise dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et dans l'accomplissement de ses obligations contractuelles, ou à la réalisation desquelles il contribue, sont, de par la loi, la propriété de l'employeur. Ces réalisations sont qualifiées d'«**inventions de service**». Si l'invention fait partie des



obligations professionnelles prévues par le contrat de travail, les droits correspondants reviennent en principe à l'employeur sans contrepartie financière. Le lieu et le moment de l'activité ne jouent qu'un rôle secondaire. Même les prestations réalisées en dehors des heures de travail ou à domicile peuvent être qualifiées d'inventions de service.

Dans le contexte du droit du travail, il convient en outre de noter que le respect des conditions matérielles de protection prévues par le droit de la propriété intellectuelle n'est pas déterminant pour l'application de cette disposition. L'employeur acquiert directement les droits correspondants, sans qu'une déclaration de cession supplémentaire soit nécessaire. Il est recommandé de définir clairement dans le contrat de travail les obligations liées aux droits de propriété intellectuelle.

Inventions et designs réservés

La doctrine parle d'«**inventions réservées**» lorsqu'une invention ou un design est créé par hasard ou de manière fortuite dans le cadre de l'activité professionnelle sans que cela ne fasse partie de ses obligations contractuelles (par exemple, un chirurgien cardiaque effectue des opérations cardiaques conformément à son contrat de travail, mais met au point, à l'aide des moyens de l'entreprise, un système d'assistance cardiaque). Dans de tels cas, les droits restent en principe acquis aux travailleurs. L'employeur peut toutefois se réserver contractuellement (par écrit) et moyennant une rémunération spéciale équitable les droits sur les inventions et les designs réservés (clause dite de réserve). Une disposition dans un règlement ne suffit généralement pas à cet effet. Il est donc recommandé à l'employeur de régler les conditions d'exercice des droits sur les inventions et les designs réservés dans le contrat de travail. Le contrat de travail doit être signé à la main ou au moyen d'une signature électronique qualifiée afin de satisfaire à l'exigence de la forme écrite.

Lorsqu'une clause correspondante le prévoit, les travailleurs sont tenus d'informer immédiatement l'employeur par écrit de toute invention ou design fortuit. L'employeur doit ensuite décider, dans un délai de six mois, s'il reprend les droits ou s'il les cède au travailleur. Ce délai peut être modifié par contrat.

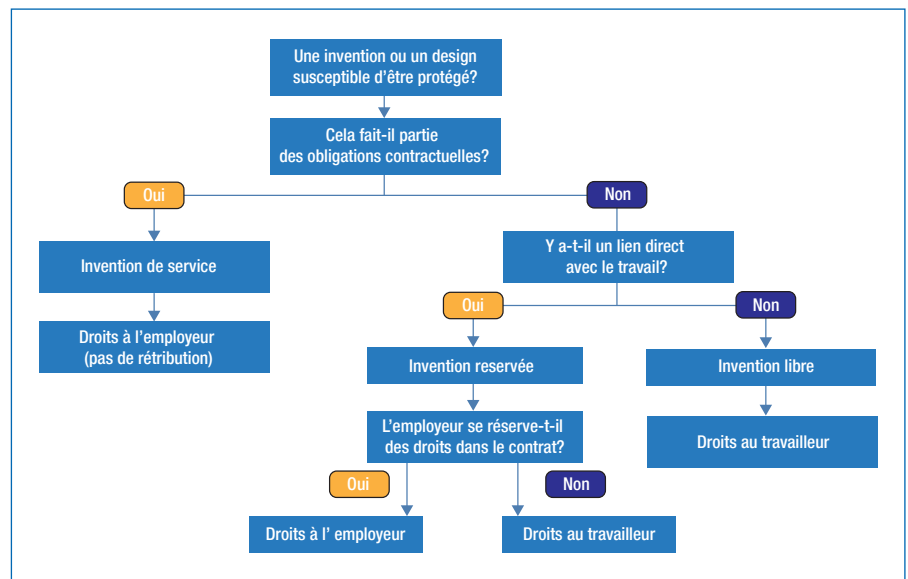


Illustration 1: Attribution des droits en matière d'inventions et de designs

L'employeur doit verser au salarié une rémunération spéciale équitable pour le transfert des droits. Une disposition prévoyant qu'une telle rémunération est déjà incluse dans le salaire du travailleur est en principe admissible. L'employeur doit toutefois prouver que le salaire aurait été inférieur sans une telle clause et que la différence correspondante peut être qualifiée d'«équitable».

Inventions et designs libres

On entend par «inventions et designs libres» les productions immatérielles qui, bien qu'elles soient réalisées pendant la durée du contrat de travail, n'ont aucun lien matériel avec le domaine d'activité contractuel du travailleur (par exemple, un médecin invente pendant son temps libre un système d'irrigation pour les plantes). Celles-ci reviennent légalement au travailleur concerné. Sous des conditions très strictes, les employeurs peuvent également se réserver contractuel-

lement ces droits, même pour les inventions et designs libres. En l'absence d'accord écrit, les salariés peuvent disposer librement de leurs inventions réservées ainsi que de leurs inventions et designs libres, et les exploiter. L'obligation de confidentialité ne s'oppose pas à une vente à des tiers, pour autant que l'employeur ne dispose pas de droits opposables. Dans ce cas, l'employeur n'est pas en droit d'interdire au travailleur de les exploiter. Une vente ne constitue en principe pas non plus un acte de nature concurrentielle, pour autant que l'employeur renonce à l'acquisition des droits ou ne puisse faire valoir une réserve correspondante (voir Tableau 1).

«Œuvres» au sens du droit d'auteur

Tout comme pour les inventions et les designs, on peut également distinguer, en matière d'œuvres au sens du droit d'auteur, les «œuvres de services», les «œuvres réservées» et les «œuvres libres». Toutefois,

Catégorie		Droits à l'employeur?	Rétribution du travailleur?
Invention/Design	Invention de service (réalisée dans le cadre des obligations découlant du contrat de travail)	Ces droits reviennent automatiquement à l'employeur (art. 332 al. 1 CO)	En principe, aucune rétribution supplémentaire
Invention/Design	Invention fortuite (liée à l'activité professionnelle, mais ne faisant pas partie des obligations contractuelles)	L'employeur peut faire valoir ses droits si cela a été prévu par écrit dans le contrat	Droit à une rétribution spéciale équitable
Invention/Design	Invention libre (sans rapport avec l'activité professionnelle)	Les droits reviennent au travailleur	Aucune rétribution

Tableau 1: Droits et rétribution selon le type d'invention/design



Questions et réponses sur le droit de la propriété intellectuelle en droit du travail

Vous trouverez ci-dessous des réponses concrètes à des questions fréquemment posées en lien avec ce sujet.

■ Par Mauro Müller et Gamze Dogan

Question: Un travailleur souhaite être mentionné en tant qu'auteur du film publicitaire qu'il a réalisé pour le compte de son employeur. Puis-je refuser cette demande?

Réponse: Le droit à la reconnaissance de la paternité de l'œuvre fait partie intégrante du droit moral de l'auteur et ne peut donc, en principe, être retiré à ce dernier. Il est toutefois possible que le travailleur renonce contractuellement (de manière tacite ou expresse) à faire valoir son droit à la mention de son nom.



Question: Qu'en est-il des œuvres de service et des œuvres libres?

Réponse: En ce qui concerne les œuvres que le travailleur a créées uniquement dans le cadre de ses obligations professionnelles ou en dehors de la relation de travail, il est tenu, en vertu de son obligation de fidélité, de proposer à l'employeur de lui céder l'œuvre, pour autant que l'utilisation de celle-ci soit dans l'intérêt de son entreprise. Dans ce cas, le travailleur a droit à une rémunération équitable.

Question: Le travailleur est-il spontanément tenu d'informer l'employeur des inventions et des designs qu'il crée s'il n'existe aucune disposition contractuelle à ce sujet?

Réponse: Non, en l'absence de disposition contractuelle, le travailleur n'est généralement pas tenu d'informer l'employeur d'une invention ou d'un design réalisé en dehors de son activité professionnelle. Le devoir de fidélité ne permet pas non plus de l'y contraindre.

Question: Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur vend une invention supposément libre à un tiers et qu'il s'avère par la suite qu'il s'agissait d'une invention de service?

Réponse: En cas de doute portant sur la qualification d'une invention ou d'un design, le travailleur est tenu, en vertu de son obliga-

tion de fidélité, d'en informer l'employeur. S'il s'avère par la suite qu'il s'agit d'une invention de service, les droits y afférents reviennent à l'employeur. Le fait de ne pas informer l'employeur et/ou la cession à un tiers peuvent constituer une violation du contrat et donner lieu à des demandes en dommages-intérêts.

Question: L'employeur peut-il également verser la rémunération relative aux inventions et aux designs réservés en même temps que le salaire?

Réponse: Une clause du contrat de travail stipulant que l'indemnité est déjà comprise dans le salaire n'est pas illicite en soi. Il convient toutefois de noter que la charge de la preuve incombe à l'employeur. Il doit donc prouver qu'il aurait fixé un salaire inférieur sans cet accord, et démontrer également le caractère équitable de la différence.

Question: Qu'est-ce que la théorie de la finalité des contrats?

Réponse: La théorie de la finalité des contrats est un principe d'interprétation du droit d'auteur. Elle stipule qu'en l'absence de disposition contractuelle et en cas de doute, seuls les droits nécessaires à la réalisation de l'objet du contrat sont réputés cédés. Les droits qui vont au-delà restent en principe acquis à l'auteur.

Exemple: une illustratrice travaillant dans une maison d'édition réalise, dans le cadre de son activité, une illustration artistique. En l'absence de disposition contractuelle, l'employeur peut utiliser cette illustration dans la mesure où cela relève des activités de l'entreprise, par exemple pour la publier dans un journal. En revanche, l'octroi d'une licence d'utilisation de l'illustration à des tiers ne relève pas des activités de la maison d'édition. Il convient donc de s'abstenir de toute utilisation dépassant le cadre de l'objet du contrat.

Question: Que se passe-t-il lorsque l'employeur utilise les œuvres du travailleur à des fins autres que celles prévues par le contrat et qu'aucune disposition contractuelle n'est prévue à cet effet?

Réponse: Si l'utilisation est étendue au-delà de l'objet du contrat, une rémunération supplémentaire peut être due. Dans un tel cas, il est recommandé de conclure un accord de licence a posteriori avec le travailleur. Il convient de noter que l'action défensive du travailleur en matière de droit d'auteur peut être perdue s'il avait connaissance de la violation, l'a tolérée sans s'y opposer pendant une longue période et que l'employeur, en tant qu'utilisateur, a obtenu des droits acquis dignes de protection.

Question: Qu'est-ce qu'une rétribution spéciale équitable pour la cession d'inventions et de designs réservés?

Réponse: Le caractère équitable d'une rétribution dépend de chaque cas particulier. Toutefois, les critères suivants doivent être pris en compte lors de son évaluation: la valeur économique du bien immatériel, la contribution de l'employeur, le recours à ses auxiliaires et à ses installations, ainsi que les dépenses engagées par le travailleur et sa position au sein de l'entreprise.

AUTEURS



Mauro Müller est associé au sein de l'étude Werder Viganò AG et avocat spécialisé en droit du travail (FSA); il conseille et représente des clients nationaux et internationaux dans tous les domaines du droit du travail.



Gamze Dogan est avocate au sein de l'étude Werder Viganò AG. Elle conseille et représente des clients dans tous les domaines du droit du travail.