

# INFO -REALISATOR No 1

Une prestation de service pour nos clients

Mesdames, Messieurs,

En fonction de la demande, nous souhaiterions dorénavant vous fournir les services de notre Info-Realisator et vous rendre ainsi attentifs aux modifications légales, aux tendances du marché, à des données de problèmes etc. Nous acceptons volontiers vos suggestions ou même votre participation (à l'adresse e-mail : [dbuechler@realisator.ch](mailto:dbuechler@realisator.ch)). L'info-Realisator est adressé exclusivement à la direction de nos clients et est disponible en allemand et en français.

## **Bonification en temps pour travail de nuit**

Une bonification en temps de 10 % prévue par la loi sur le travail est obligatoire dès le 1<sup>er</sup> août 2003 pour tous les salariés qui effectuent régulièrement du travail de nuit. Cette bonification en temps doit en principe être accordée sous la forme de temps de repos supplémentaire et ne peut être compensée qu'exceptionnellement par de l'argent. Pour les travailleurs temporaires rémunérés à l'heure, cette bonification en temps doit être compensée sous la forme de temps libre supplémentaire rémunéré. Tout collaborateur travaillant plus de 25 nuits par année civile a droit à cette bonification en temps de 10 %. L'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect des dispositions de la loi sur le travail.

Dans la pratique, nos clients nous informent de la bonification en temps. Si un collaborateur temporaire effectue régulièrement du travail de nuit et travaille 24 heures de nuit pendant une semaine par exemple „un supplément de nuit de 2,4 heures“ devrait figurer sur le rapport de travail. Ces 2,4 heures sont saisies sous le genre de salaire „10% de bonification en temps de nuit“ et ajoutées au salaire brut (y compris vacances, jours fériés et participation au 13<sup>ème</sup> salaire) et facturées au tarif convenu à l'entreprise qui emploie le collaborateur.

Vous recevez en annexe une notice correspondante du seco sur le thème de la bonification en temps.

### **Paiement des vacances**

L'obligation d'indiquer sur le décompte de salaire la part du salaire représentant les vacances payées en pour cent et en francs fait entre-temps partie du standard de la branche du temporaire. Récemment, les offices du travail, les syndicats et les autorités s'intéressent de plus en plus à ce thème.

En principe, l'art. 329d al. 2 CO interdit le remplacement des vacances par des prestations en argent. Sur la base d'un arrêt du Tribunal fédéral du début des années quatre-vingts, la participation aux vacances dans la branche du temporaire a toujours été calculée et payée à l'heure. Dans notre système, nous avons bien entendu la possibilité de retenir en tout temps la participation aux vacances et de la verser que sur demande.

Nous connaissons deux cas dans lesquels les entreprises temporaires ont été condamnées à payer les vacances sous forme de prestations en argent une seconde fois ultérieurement, car la participation aux vacances a été versée lors de chaque décompte de salaire ! La pratique des tribunaux tend à accepter le remplacement des vacances par une prestation en argent pour les rapports de travail de courte durée (jusqu'à 2 mois). Si le rapport de travail avec l'entreprise temporaire dure plus de deux mois, le paiement des vacances doit figurer sur le décompte de salaire mais peut être versé uniquement lors des vacances ou à la fin du rapport de travail.

Dans la pratique, nous avons réglé ce problème individuellement pour les clients. Depuis peu, nous avons également la possibilité de retenir automatiquement le paiement des vacances (même solution que pour la LPP) pour le collaborateur temporaire après un engagement d'une certaine durée (par ex. 2 mois). Veuillez vérifier votre pratique relative au paiement des vacances, nous vous aiderons volontiers par tous les moyens.

### **Salaire soumis aux assurances sociales**

Le Tribunal fédéral des assurances a clairement établi dans un jugement que les „participations de l'employeur aux repas à l'extérieur et au trajet jusqu'au travail“ constituent un revenu soumis à cotisations. Cela signifie que les „frais de repas“ sont soumis aux assurances sociales. Le collaborateur qui dispose d'une voiture de service reçoit ainsi de l'employeur également une „participation au trajet jusqu'au travail“; l'obligation de cotiser sur la part privée est ainsi justifiée.

Sur la base de cet arrêt, nous avons de façon générale soumis aux assurances sociales le genre de salaire „frais d'alimentation /repas“. Depuis 2001, nous tenons compte des assurances sociales sur les frais de véhicules de l'entreprise comme pour la taxe à la valeur ajoutée.