

15. janvier 2021 **TRAVAIL** 8 min

Droit du travail en 2021: les grands changements

PAR **JULIE MÜLLER**

Congé paternité, égalité salariale, prise en charge des proches... cette nouvelle année apporte avec elle son lot de modifications légales. Etat des lieux.

#droit #gestion du changement #lois



Le droit du travail subit de nombreuses transformations en 2021. Crédits: Pexels

Après une année pour le moins agitée, rythmée par les aléas de la pandémie, voici que 2021 s'annonce elle aussi tumultueuse notamment sur le plan juridique. Si certaines adaptations du droit du travail telles que le congé paternité ont d'ores et déjà été médiatisées, d'autres méritent une réelle mise en lumière. Tour d'horizon des changements de 2021 avec l'avocat et conseiller d'entreprises Pierre Matile, fondateur de l'étude **CJE** à Cortaillod (NE).



Début et fin de la semaine de travail

Ce qui change: Les professionnels actifs de nuit doivent désormais découper leur période de travail différemment.

Concrètement: La semaine de travail débute au plus tôt le lundi à 00h00 et prend fin au plus tard le dimanche à 24h00. Si l'on prend l'exemple d'une infirmière, la première partie de la nuit de dimanche est comptabilisée dans la semaine une et dès minuit il s'agit du temps de travail de la semaine deux, ce qui n'était pas le cas en 2020.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Travail du dimanche et des jours fériés

Ce qui change: La définition du travail du dimanche temporaire/régulier a été précisée.

Concrètement: Est réputé *travail du dimanche à caractère temporaire*, l'activité d'un travailleur occupé pendant au maximum six dimanches par an. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser une majoration de salaire de 50% en plus du repos compensatoire.

En revanche, lorsqu'il s'avère finalement, dans le courant de l'année et contre toute attente, qu'un travailleur doit travailler plus de six dimanches, la majoration de salaire de 50% reste due pour les six premiers dimanches travaillés.

En cas de *travail du dimanche régulier*, aucun supplément n'est légalement dû.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Voyage professionnel à l'étranger

Ce qui change: Auparavant, il n'y avait pas de dispositions légales sur les déplacements professionnels à l'étranger. Un cadre est posé.

Concrètement: Lors de déplacements professionnels à l'étranger, le temps consacré aux trajets d'aller et retour sur le sol suisse (s'il est supérieur au temps de trajet habituel entre le domicile et l'entreprise) est désormais seul considéré comme du temps de travail. A noter que les lois suisses ne s'appliquent pas à l'étranger, le traitement du temps de travail effectué en voyage doit ainsi être convenu dans le contrat de travail.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Examen médical d'aptitude au travail de nuit

Ce qui change: L'examen médical et les conseils deviennent obligatoires pour

- 1) les *jeunes* occupés de nuit de façon régulière au périodique
- 2) les personnes qui effectuent de façon régulière au périodique un travail de nuit largement composé d'*activités pénibles ou dangereuses* ou qui se trouvent exposées à des situations pénibles ou dangereuses.

Concrètement: Le premier examen médical assorti de conseils doit précéder l'affectation du jeune travailleur, ainsi que du travailleur affecté à une activité ou à des situations pénibles ou dangereuses (bruits portant atteinte à l'ouïe, à des vibrations fortes, exposition à la chaleur ou au froid, à la situation particulière du travailleur isolé, se trouvant seul dans une entreprise ou partie d'entreprise, etc.).

L'examen médical est ensuite répété tous les deux ans, une fois par année à partir de 45 ans révolus à la demande du collaborateur. Le coût de l'examen est à la charge de l'employeur à moins qu'il ne soit pris en charge par une assurance.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Taux de cotisation APG fédérale

Ce qui change: Le taux de cotisation de l'APG fédérale est augmenté de 0,45% à 0,50% (part employeur: 0,25% et part collaborateur: 0,25%).

Concrètement: L'Allocation pour Perte de Gain est augmentée car elle était précédemment prévue pour le service militaire et le congé maternité mais s'ajoute cette année le congé paternité.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Salaire minimum

Ce qui change: Les montants minimum.

Concrètement: À *Genève*, le salaire minimum augmente de 23 à 23,14 francs. A *Neuchâtel* au contraire, le salaire minimum diminue de 20,08 à 19,90 francs.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Obligation d'annonce des postes vacants

Ce qui change: Mise à jour des professions concernées.

Concrètement: Le seul critère qui détermine si un genre de profession est soumis à l'obligation d'annonce est un taux de chômage d'au moins 5%. Les genres de professions dans lesquels le taux de chômage a le plus augmenté (vente et marketing, représentants et techniciens commerciaux, organisateurs d'événements, cuisiniers, services de sécurité, etc.), qui dépassent désormais le seuil de 5% de chômage, sont donc soumis eux aussi à l'obligation d'annonce.

Et ce, sous réserve de dispositions spécifiques adoptées par le Conseil fédéral dans le cadre de la crise sanitaire, comme il l'a fait par ordonnance du 25 mars 2020.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Egalité dans les entreprises

Ce qui change: La réforme du droit des sociétés anonymes a introduit plusieurs dispositions en faveur de l'égalité dans les entreprises.

Concrètement: Les grandes sociétés cotées en Bourse doivent féminiser

1) leur *conseil d'administration* en atteignant au moins 30% de femmes dans un délai de cinq ans.

2) leur *direction* en atteignant au moins 20% de femmes dans un délai de 10 ans.

A savoir qu'aucune sanction n'est prévue si ces taux ne sont pas atteints dans les délais, cependant elles devront s'expliquer.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Imposition à la source

Ce qui change: La réforme vise à réduire les inégalités de traitement entre les personnes soumises à l'imposition à la source et celles à l'imposition ordinaire mais également à harmoniser les pratiques entre les cantons.

Concrètement: Les modifications initiées concernent

1) la *base de calcul de l'impôt* qui est déterminé selon le lieu de résidence, annuel (année civile) pour les cantons de Fribourg, Genève, Vaud, Valais et Tessin ou bien mensuel pour les autres cantons.

2) le *canton de référence pour la perception de l'impôt à la source* devient le canton de domicile ou de séjour du collaborateur et non plus le canton du siège social de l'employeur.

3) la *modification de la situation familiale* puisque l'employeur doit désormais effectuer le changement de barème en début de mois suivant la modification de la situation familiale de l'employé et non plus au 31 décembre.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Congé de paternité

Ce qui change: L'instauration d'un congé paternité.

Concrètement: Le père au sens juridique a droit à un congé de paternité

1) de deux semaines

2) à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance

3) en bloc ou sous forme de jours isolés

Tout comme pour un congé de maternité, l'allocation correspond à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenue avant la naissance de l'enfant. Afin de limiter le risque de conflit, il est préférable que le collaborateur indique le plus précisément possible quand et comment il souhaite prendre ce congé, notamment en bloc ou en jours isolés.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Conciliation entre l'activité professionnelle et la prise en charge de proches

Ce qui change: Les dispositions légales relatives aux courtes absences professionnelles pour prendre en charge un proche malade ou accidenté sont clarifiées et étendues.

Concrètement: En plus des enfants, époux/épouse et partenaires enregistrés, sont considérés comme proches les concubins, les parents, les beaux-parents ainsi que les frères et sœurs. La personne qui s'absente du travail pour prendre en charge un de ses proches a droit à son salaire durant trois jours au maximum par cas et durant 10 jours au maximum par année.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Conciliation entre l'activité professionnelle et la prise en charge de proches (deuxième volet)

Ce qui change: Droit à un congé en cas d'enfant gravement malade ou accidenté.

Concrètement: Un droit à un congé de 14 semaines sera accordé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident dont les parents travaillent. Ce congé pourra être pris par jours isolés ou en bloc dans un délai de 18 mois. Les parents bénéficient d'une protection contre le licenciement durant six mois dès lors que le congé débute.

Entrée en vigueur: le 1er juillet 2021.

Interruption de la LPP obligatoire

Ce qui change: Possibilité pour l'assuré licencié de plus de 58 ans de conserver sa prévoyance professionnelle.

Concrètement: Il peut désormais choisir de rester assuré auprès de son ancienne caisse de prévoyance professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et il a le choix d'être assuré au niveau des risques

1) *décès/invalidité* ou

2) *décès/invalidité + épargne*.

Il doit néanmoins assumer la totalité du financement (part employeur et employé), ainsi que les frais administratifs.

Entrée en vigueur: le 1er janvier 2021.

Egalité salariale

Ce qui change: Poursuite des dispositions ayant débuté le 1er juillet 2020.

Concrètement: Les employeurs occupant 100 travailleurs au moins doivent impérativement réaliser avant fin juin 2021 une première analyse de l'égalité des salaires effectivement versés dans l'entreprise. Ce seuil sera ensuite abaissé à 50. L'analyse doit être vérifiée par un tiers externe et renouvelée tous les 4 ans.

Délai d'application: le 21 juin 2021.

Frontalier et télétravail

Ce qui change: Poursuite des dispositions ayant débuté en 2020.

Concrètement: Le télétravail d'un collaborateur frontalier peut avoir une influence sur l'assujettissement aux assurances sociales et le régime d'imposition. La France et la Suisse se sont entendues pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquence sur le régime d'imposition jusqu'à fin mars.

Délai d'application: jusqu'au 31 mars 2021 ; cette mesure pourra être reconduite selon les circonstances.
