

LES NOUVEAUTÉS À RETENIR POUR LES EMPLOYEURS EN 2022

TOUR D'HORIZON DES CHANGEMENTS LÉGAUX QUI ENTRENT EN VIGUEUR EN 2022.

Texte: Pierre Matile



Me **Pierre Matile**, avocat, dirige depuis sa création en 1997 CJE Sàrl, Avocats, Conseillers d'Entreprises, spécialiste dans le conseil aux employeurs et le règlement des différends en droit du travail, des contrats et des assurances sociales.

Obligation d'annoncer les postes vacants (1^{er} janvier 2022)

L'obligation d'annoncer les postes vacants impose aux employeurs depuis le 1^{er} janvier 2020 d'annoncer aux offices régionaux de placement (ORP) les postes vacants dans les genres de profession où le taux de chômage national atteint ou dépasse 5%.

La liste des professions soumises à l'obligation d'annonce en vigueur dès le 1^{er} janvier 2022 compte **34 nouvelles professions** qui complètent selon la nomenclature CH-ISCO-19 la liste existante dans les 5 genres de professions suivantes:

- Concepteurs graphiques, multimédia-graphistes
- Spécialistes du marketing et de la publicité
- Consultants et employés d'agence de voyages
- Vendeurs, magasins
- Laqueurs, vernisseurs et assimilés

Véhicules de fonction (1^{er} janvier 2022)

L'utilisation privée par le collaborateur qui dispose d'une voiture d'entreprise constitue un élément de salaire. Une nouvelle solution d'imposition du trajet domicile - travail est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022.

En raison de cette modification, il ne faudra plus mentionner la part de travail effectuée en service externe à la rubrique «Remarque» du certificat de salaire, car la déduction des frais de déplacement domicile - travail sera prise en compte dans le nouveau forfait qui s'élève à 0,9 % (0,8 % jusqu'au 31 décembre 2021) du prix d'achat du véhicule, hors TVA, tous les mois (10,8% par an). Il ne sera plus nécessaire de valoriser les frais de déplacements effectués avec la voiture de service entre le domicile et le lieu de travail. La déduction des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail sera exclue et l'employeur n'aura plus besoin de déclarer la part de service externe sur le certificat de salaire du collaborateur.

La possibilité d'établir un décompte de l'utilisation privée effective du véhicule d'entreprise et de faire valoir la déduction des frais de déplacement qu'il aura engagé par ailleurs demeure, mais à condition qu'un livre de bord soit tenu. Dans ce cas, il faut multiplier le kilométrage parcouru à titre privé (sans les trajets domicile - travail) par le barème kilométrique correspondant (par ex: 8500 km parcourus à titre privé x 70 centimes = CHF 5'950.-).

Garde d'enfant malade: quelles obligations pour l'employeur?

Obligation légale d'entretien: le travailleur empêché de travailler sans faute de sa part pour l'accomplissement d'une obligation légale d'entretien, telle pour le père et la mère (art. 276 CC), bénéficie de droits à l'égard de son employeur.

Salaire en cas d'empêchement de travailler, art 324a CO: l'employeur a l'obligation de payer le salaire pour une durée limitée, conformément à l'art. 324a CO (par exemple: échelle bernoise). Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées.

Congé pour la prise en charge de proches, art 329h CO (dès le 1^{er} janvier 2021): «Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser 3 jours par cas et 10 jours par an au total.»

L'art. 36 LTr stipule en outre, depuis le 1^{er} janvier 2021, que «l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser 3 jours par cas». Cette norme précise que, en dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser 10 jours par an.

324a CO – 329h CO?

- **Condition au paiement du salaire:** l'art 324a CO oblige l'employeur à payer le salaire à condition que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois, tandis que le droit au salaire selon l'art 329h CO est accordé sans condition relative à la durée des rapports de travail.
- **Les congés selon l'art. 329h CO et l'art. 324a CO sont indépendants:** cela implique, par exemple, qu'une personne ayant plusieurs enfants peut s'occuper d'eux et percevoir son salaire sur la base de l'art. 324a CO, sans entamer son droit au congé payé selon l'art. 329h CO.
- **Un droit à 3 jours par cas?** Non, le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge.
- **3 jours calendaires ou de travail?** La loi n'apporte pas de réponse à cette question, qui devra donc être tranchée par les Tribunaux.



A partir du 1er janvier 2022, l'obligation d'annoncer les postes vacants s'élargit à 34 nouvelles professions, parmi eux les concepteurs graphiques.

Croatie – libre circulation (1^{er} janvier 2022)

Les Croates peuvent venir librement en Suisse pour travailler depuis le 1^{er} janvier 2022. Ils sont ainsi sur pied d'égalité avec les travailleurs en provenance des autres États membres de l'UE et de l'Association européenne de libre-échange (AELE)

Ordonnances OLT1 et OLT2 de la loi fédérale sur le travail (2^{ème} trimestre 2022)

En 2021, le DEFR a mis en consultation un projet de modification des ordonnances 1 et 2 relatives à la loi sur le travail (OLT 1 et OLT 2). Si cette modification est acceptée, elle portera principalement sur les conditions et les compétences cantonales/fédérales d'octroi des autorisations pour le travail de nuit, du dimanche et le travail continu. La loi prévoit en outre de modifier les dispositions relatives à la compensation en temps de 10% de la durée du travail de nuit qui ne pourra plus être octroyée au début ou à la fin de chaque nuit travaillée, mais devra être cumulée afin d'être prise dans le délai d'une année sous forme de congés par demi-journées, journées ou semaines.

Mariage pour tous (1^{er} juillet 2022)

Le mariage pour tous garanti à tous les couples les mêmes droits et obligations, qu'ils soient ou non du même sexe. Dès lors, les couples de même sexe bénéficieront notamment du droit au

- Congé de paternité accordé au conjoint de la femme qui a donné naissance à un enfant

- Congé accordé aux proches aidants
- Congé de 14 semaines si l'enfant du conjoint est gravement atteint dans sa santé

Congé d'adoption (1^{er} juillet 2022)

Si aucun référendum n'est déposé jusqu'au 22 janvier 2022, les parents adoptifs pourront bénéficier d'un congé payé de deux semaines lors de l'accueil d'un enfant de moins de 14 ans en vue de son adoption, à prendre sous forme de jours isolés ou de semaines.

Les conditions d'octroi sont les mêmes que celles des congés maternité et paternité, à savoir être salariée à la date de l'accueil de l'enfant, avoir été assurée à l'AVS durant les 9 mois qui précèdent l'accueil de l'enfant et avoir exercé une activité lucrative durant au moins 5 mois pendant cette période. Les parents adoptifs pourront choisir lequel des deux bénéficiera du congé; ils auront également la possibilité de le partager entre eux, sans toutefois pouvoir le prendre simultanément. Aucune allocation n'est prévue pour les parents qui adoptent l'enfant de leur conjoint ou partenaire. Le congé doit être pris dans l'année qui suit l'accueil de l'enfant en vue de l'adoption et sera financé par le régime des APG.

Protection des données (fin 2022 – début 2023)

La loi sur la protection des données révisée devrait entrer en vigueur au 2^{ème} semestre 2022. Elle ne

prévoit aucun délai de mise en conformité, de sorte que les employeurs devront s'assurer du respect des nouvelles dispositions dès son entrée en vigueur. Le but de cette révision est d'adapter la loi aux conditions actuelles et de l'aligner à la réglementation européenne (RGPD). La révision porte principalement sur les éléments suivants:

- Accroître la transparence et renforcer les droits des personnes concernées
- Renforcer le contrôle de la protection des données
- Promouvoir les mesures préventives et la responsabilité personnelle des sous-traitants de données
- Développer les dispositions pénales

Ces dispositions imposent notamment aux entreprises de:

- Mettre en place des mesures techniques et organisationnelles afin de s'assurer du respect de la LPD
- Établir un registre des activités de traitement des données
- Informer le Préposé fédéral à la protection des données et les personnes concernées de toute violation de la sécurité des données
- Procéder à une analyse d'impact lorsque le traitement des données présente un risque élevé
- Informer en cas de décision individuelle automatisée