

REALISATOR – INFO n° 5

un service pour nos clients

Madame, Monsieur,

Cette Info n° 5 est une nouvelle fois l'occasion d'aborder quelques thèmes d'actualité de la branche du travail temporaire:

Nouveau certificat de salaire

Dans notre dernière information, nous vous avons annoncé l'introduction du nouveau certificat de salaire. Le 27 avril 2005, la Conférence fiscale suisse a accepté un dernier délai: le nouveau certificat de salaire n'entrera finalement en vigueur qu'en 2007 (salaires de l'année civile 2007). L'ancien certificat pourra donc encore être utilisé pour les salaires 2005 et 2006, ce qui laisse aussi un peu plus de temps aux employeurs pour élaborer un nouveau règlement des frais et le faire approuver par l'administration fiscale. Nous vous recommandons toutefois instamment de ne pas trop tarder; notre service fiscal se tient volontiers à votre disposition pour vous conseiller.

Assurance maternité

L'assurance maternité entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005; en septembre 2004, le peuple suisse avait accepté en votation une modification de la Loi sur les allocations pour perte de gain LAPG. N'oubliez pas que les contrats-types devront être adaptés aux nouvelles dispositions. D'entente avec le seco, nous vous proposons la formulation suivante pour le paragraphe «Grossesse et accouchement»:

Conformément à l'article 16b et ss LAPG, les personnes salariées ont droit à une allocation de maternité si elles ont été assurées obligatoirement au sens de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) durant les neuf mois précédant l'accouchement et à condition d'avoir, au cours de cette période, exercé une activité lucrative pendant au

moins cinq mois, et d'être toujours salariée au moment de l'accouchement.

Le droit aux prestations s'ouvre le jour de l'accouchement et s'éteint au plus tard après un congé-maternité de 14 semaines. L'allocation de maternité se monte à 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement, mais au plus à CHF 172.- par jour pendant 98 jours au maximum; elle est versée en qualité d'indemnité journalière. Le droit s'éteint de manière anticipée dès que la mère reprend son activité lucrative.

Les formulaires de demande d'allocation de maternité peuvent être obtenus auprès de votre caisse de compensation ou sur Internet à l'adresse www.ahv.ch. Sur ce site, vous trouverez également un aide-mémoire détaillé ainsi que tous les formulaires requis. Il va de soi qu'un simple formulaire de demande ne saurait suffire – nos fonctionnaires veillent à s'assurer leurs emplois!

En 2001, le canton de Genève a adopté une loi cantonale spécifique qui restera en vigueur, et dont les dispositions prévoient des prestations plus étendues que celles de la Loi fédérale sur l'assurance-maternité LAMat. Les sociétés dont le siège est à Genève devront continuer de cotiser à l'assurance cantonale et les prestations seront également versées selon la loi cantonale.

La maternité était prise en charge dans le cadre de la plupart des assurances d'indemnité journalière. Conformément aux dispositions transitoires, des contrats d'assurance prévoyant des indemnités journalières en cas de maternité deviennent caducs dans ce domaine par l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, dans la mesure où ils ne prévoient pas des prestations supérieures à celles de la LAPG.

Paiement des vacances en espèces

Nous attirons une fois de plus votre attention sur le fait que la part afférente aux vacances ne peut pas simplement être versée avec chaque fiche de paie. L'art. 329 d, al. 2, du CO est très explicite sur ce point:

Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être réglées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

En pratique, les tribunaux ne tolèrent des exceptions à cette règle extrêmement stricte que pour les engagements de courte durée (deux à trois mois maximum). Ceux qui verseraient néanmoins la part afférente aux vacances avec chaque salaire risquent d'être condamnés à la payer une deuxième fois au terme du contrat. Nous avons même connaissance de cas où des tribunaux des prud'hommes n'ont pas considéré que la confirmation écrite de l'employé pouvait délier l'employeur des dispositions contraignantes du Code des obligations.

Dietikon, juin 2005