

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

### TECHVALAIS SA, NOUVELLE ENTREPRISE DANS LA RÉGION



Sophie occupera la fonction de directrice générale à 100 %.

### VOICI UN APERÇU DE SES TÂCHES

-  Gérer les salaires de l'ensemble du personnel
-  Négocier les contrats avec des fournisseurs locaux et étrangers
-  Assurer le suivi de l'analyse des données d'activité de l'entreprise
-  Réunir les ressources techniques, financières et humaines nécessaires
-  Développer l'image de marque de l'entreprise en dehors du canton

Voir fiche Descriptif de poste

### DERRIÈRE CELLES-CI, UNE SÉRIE D'OBLIGATIONS...



**SALAIRE**



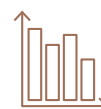
**INSTRUMENTS  
DE TRAVAIL,  
MATÉRIAUX  
ET FRAIS**



**PROTECTION DE  
LA PERSONNA-  
LITÉ DU TRA-  
VAILLEUR / DE LA  
TRAVAILLEUSE**



**CONGÉS,  
VACANCES  
ET CONGÉ  
MATERNITÉ**



**ASSURANCES  
SOCIALES**

## **LE SAVIEZ-VOUS?**

Depuis 2020, l'employé bénéficie d'un congé de deux semaines s'il est le père légal ou le devient dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce congé est intitulé «congé de l'autre parent» et peut être réparti en semaines ou en journées.



### **Obligation de payer le salaire / 322 CO**

L'employeur doit **verser à l'employé-e le salaire convenu**, habituel ou défini par un contrat type de travail ou une CCT. Si l'employé-e réside dans le foyer de l'employeur, son entretien et son logement sont inclus dans le salaire sauf indication contraire.



### **Instruments de travail, matériaux et frais / 327 CO**

Sauf accord ou convention, l'employeur doit **fournir les outils et matériaux nécessaires**. Si l'employé-e fournit ses propres outils, il/elle est indemnisé-e convenablement. De plus, l'employeur doit également rembourser tous les frais professionnels. Dans ce sens, il prend en charge les dépenses lorsque l'employé-e est amené-e à travailler en dehors de son lieu de travail habituel, y compris les frais de repas, de transport et de logement.



### **Protection de la personnalité du travailleur / de la travailleuse / 328 CO**

L'employeur doit **respecter la dignité et la santé mentale des travailleurs et travailleuses** en les protégeant contre toute forme de harcèlement (moral, sexuel, etc.) et en évitant toute discrimination. Par ailleurs, il doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et travailleuses en appliquant les normes de sécurité appropriées. L'employeur peut aussi adopter des règlements et fixer des sanctions en cas de violation de ces règles. L'employeur est légalement tenu d'assurer un traitement équitable entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles 3 et 4 de la loi sur l'égalité.



### **Congés, vacances et congé maternité / 329 CO**

L'employeur accorde généralement **un jour de congé par semaine**, habituellement le dimanche ou un jour ouvrable complet si les circonstances le nécessitent. Exceptionnellement, il peut regrouper les jours de congé ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour complet sous réserve de conditions particulières et du consentement de l'employé-e. De plus, l'employeur doit accorder **les congés usuels** comme ceux liés au mariage, au déménagement ou au décès. Il doit aussi accorder le temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi après la fin du contrat. Les heures et jours de congé sont fixés en tenant compte équitablement des intérêts de l'employeur et de l'employé-e.

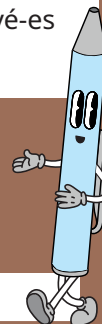
En outre, l'employé-e a droit à au moins quatre semaines de **vacances** par an dont deux semaines à prendre consécutivement. Pour les jeunes travailleurs et travailleuses jusqu'à l'âge de 20 ans, la durée minimale est de cinq semaines par année.

En cas de **congé maternité**, l'employée a droit à un congé de 14 semaines minimum.



## Assurances sociales / LPGA

L'employeur a plusieurs obligations en matière d'assurances sociales. Tout d'abord, il doit **prélever les cotisations** pour l'AVS, l'AI, l'APG, l'AC et l'AA. Ensuite, il doit **verser les cotisations aux assureurs** et **payer une partie des cotisations lui-même**. De plus, il est tenu de fournir une assurance aux employé-es qui ont dépassé un certain âge et un certain niveau de salaire afin de les protéger contre les risques économiques liés à l'âge, au décès et à l'invalidité. Cela signifie concrètement que l'employeur doit assurer ses employé-es à la LPP s'ils ont plus de 25 ans et gagnent plus de 21 000 francs par année.



### POUR ALLER PLUS LOIN

- [Loi fédérale sur le travail](#)
- [Code des obligations](#)
- [Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales](#)
- [Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes](#)

Disclaimer : Les informations contenues dans ces fiches sont basées sur la législation en vigueur en juin 2024.