WEKA
MAI 2024
NEWSLETTER 05

ressources humaines SUISSE

Actualité pratique et stratégie des ressources humaines

Gestion du personnel 2024

Les 10 grandes tendances que vous devez connaître

La prevoyance professionnelle de demain
Phases de vie au lieu de provoyance vieillesse p. 5

Droit d'auteur dans les relations de travail
À qui appartiennent les œuvres? p. 7

L'AVS et ses nouvelles regles
Age de référence uniforme, retraite flexible & incitations etc. p. 9

ÉDITORIAL

Chère Lectrice, cher Lecteur,

S'il est toujours difficile de prévoir l'avenir, les grandes tendances sont relativement claires: réduction du travail à distance, intelligence artificielle, agilité, diversité, inclusion, Mentoring et Coaching, protection des données. En fait, il s'agit d'un prolongement de ce que nous connaissons à partir de nos expériences de ces dernières années et d'un approfondissement dans plusieurs directions.

Les multiples réformes de la prévoyance professionnelle ne sont pas encore conclusives et pour cause: elles ne couvrent pas les mutations du monde contemporain du travail qui est de moins en moins linéaire et qui fluctue tout au long de la vie avec des intervalles de travail, d'études et de repos. Si les comptes épargne-temps tels qu'ils sont développés en Allemagne répondent mieux à cette problématique que le système suisse classique des 3 piliers, ils ne constituent pas non plus une panacée.

La propriété intellectuelle est un sujet qui n'est pas aussi simple qu'il y paraît, même si des inventions sont produites pendant les heures de travail. Sauf pour les logiciels. Il vaut donc la peine de se pencher sur les dispositions à prendre pour être sûr de ne pas se retrouver en porte-à-faux avec les inventeurs.

Le dernier article concerne les nouveautés de l'AVS pour 2024. Et il y en a beaucoup!

Voilà, après plus de 10 à créer et traduire son contenu, ceci est ma dernière NL dans le domaine des ressources humaines, je vous dis au revoir et vous souhaite une excellente continuation.

Patrick Lehner, Rédacteur

Gestion du personnel 2024

Les 10 grandes tendances que vous devez connaître

L'avenir de la gestion du personnel est passionnant et plein de nouveaux défis à relever. Voici les dix grandes tendances qui marqueront l'année 2024.

Par Christoph Jordi

❶ Retour au bureau: pourquoi la gestion à distance reste important

La gestion d'équipe virtuelle est devenue une tendance majeure de ces dernières années. Les entreprises sont en effet confrontées au défi de gérer et d'accompagner des collaborateurs qui peuvent travailler n'importe où dans le monde. Voilà qui nécessite non seulement des solutions technologiques, mais aussi de revoir l'approche managériale. A noter également que la tendance inverse est venue se rappeler à notre bon souvenir, qui se traduit pas un simple «Retournez au bureau!». Trop tard toutefois, car, le home office est devenu, pour nombre de collaborateurs, une exigence de base.

Gérer efficacement des équipes virtuelles requiert de définir des directives de communication claires et qui permettent également la flexibilité. Des outils tels que les réunions virtuelles, les plateformes de messagerie instantanée et les logiciels de gestion de projet sont essentiels dans ce contexte. Nombreux sont ceux qui ont appris à s'en servir. L'organisation intelligente de la présence des collaborateurs est devenue l'un des principaux défis des cadres. Il s'agit «tout simplement» de trouver l'équilibre entre espace libre et présence, et ce de manière à ce que l'échange et la communication au sein de l'équipe fonctionnent.

❷ Des RH basées sur l'AI: une acquisition et un développement du personnel intelligent

L'intégration de l'IA dans les processus RH révolutionne la manière dont les entreprises recrutent, développent et fidélisent les talents. L'automatisation de tâches telles que le filtrage des candidatures, l'analyse des données des candidats et même la formation permet d'obtenir des résultats plus efficaces et plus précis.

Les cadres ont tout intérêt à se familiariser avec les outils d'analyse basés sur l'IA afin de prendre de meilleures décisions en matière de recrutement. On pourra par exemple utiliser des évaluations basées sur l'IA pour vérifier les compétences et l'adéquation culturelle des candidats. Cette technologie doit évidemment être considérée comme un complément aux décisions humaines et non comme un substitut.

❸ Focalisation sur Employee Experience: l'individualisation comme clé du succès

L'expérience de l'employé continue de gagner en importance, car les entreprises reconnaissent que des employés satisfaits sont des employés engagés. En personnalisant les environnements et les expériences de travail, les dirigeants peuvent accroître l'engagement et la productivité de leurs équipes.

Les cadres doivent élaborer des plans de développement individuels qui correspondent aux objectifs et aux points forts de chaque collaborateur. Il s'agit par exemple de mener des entretiens réguliers afin de comprendre les objectifs de développement des collaborateurs et de proposer ensuite des formations, des coachings ou des mentorings ciblés.

La prévoyance professionnelle de demain: phases de vie au lieu de prévoyance vieillesse

Les parcours modernes de vie s'éloignent de plus en plus de l'idée traditionnelle selon laquelle la formation est suivie de quelques décennies de travail à temps plein, puis de la retraite. Que se passerait-il si la prévoyance professionnelle pouvait être adaptée aux réalités sociales actuelles? Dans ce contexte, jetons un coup d'œil sur le «compte épargne-temps» instauré en Allemagne et sur son application potentielle en Suisse.

Par Cyrill Habegger et Mario Bucher

Le principe des trois piliers est profondément ancré dans l'ADN de tous les Suisses. Les cotisations versées permettent, en cas de chômage, de maladie, d'accident, de vieillesse ou de décès, d'obtenir des paiements pour soi-même ou pour ses survivants. À l'exception de cas particuliers tels que la perception d'allocations de prévoyance pour l'acquisition d'un logement, le départ à l'étranger ou le démarrage d'une activité indépendante, les versements sont effectués, dans le scénario standard, en raison de l'âge, c'est-à-dire au moment du départ à la retraite. C'est précisément sur cette prémisse que se fonde le deuxième pilier suisse: il s'agit d'une prévoyance vieillesse.

Divergence entre système de rémunération et réalité de la vie

Dans le monde moderne du travail, il est rare que des collaborateurs travaillent à plein temps pendant des décennies sans interruption chez un même employeur ou chez des employeurs successifs. Beaucoup d'employés choisissent délibérément des emplois à temps partiel, des emplois saisonniers ou ne travaillent que jusqu'à ce qu'ils aient économisé suffisamment d'argent pour pouvoir s'offrir une période de repos. D'autres veulent encore aller au Brésil à 40 ans apprendre le portugais et s'absentent six mois. Et la garde des enfants n'est plus (principalement) l'affaire de la mère, de nombreux partenaires veulent également être présents pour leur progéniture après la naissance et prolongent le congé parental (typiquement le congé de paternité) «à leurs frais» en prenant des vacances ou un congé non-payé.

Pour pouvoir s'offrir tout cela, la plupart d'entre nous doivent d'abord économiser. Cela signifie généralement que l'on travaille de manière intensive pour gagner son salaire et, le cas échéant, que l'on perçoit un revenu supplémentaire par le biais de primes, du paiement d'heures supplémentaires ou de jours de vacances restants. Si ce revenu figure sur le certificat de salaire, on paie des impôts et des cotisations sociales en conséquence, avec comme conséquence la perte rapide 20% ou plus. À cela s'ajoute le fait que, non seulement il n'y a pas de revenu pendant le congé, mais il faut aussi garantir et payer soi-même la couverture d'assurance accident, personne n'étant à l'abri d'un accident pendant le congé de paternité ou le congé sabbatique.

L'idée de prévoyance selon les phases de la vie

Pour répondre à cette réalité dans le domaine de la prévoyance, il existe, chez nos voisins allemands, ce que l'on appelle des comptes épargne-temps. Ceux-ci permettent de préparer une prévoyance non seulement à l'âge de la retraite, mais aussi pendant la période de vie active. En fait, comment fonctionne ce système? Pour simplifier, disons que les entreprises offrent à leurs collaborateurs la possibilité d'accumuler un «panier de temps payé» et de le récupérer pendant leur vie active, à l'instar d'une rente de vieillesse. Ce qui paraît impossible est en fait possible en Allemagne grâce à une législation en vigueur depuis de nombreuses années. En tant qu'employeur, on s'affilie à une institution de prévoyance qui propose un compte épargne-temps. Les employés peuvent ensuite verser une partie de leur salaire sur leur compte épargne-temps (comme c'est le cas avec un plan dans une caisse de pension suisse), réaliser des paiements spéciaux (bonus ou autres), accumuler des heures supplémentaires ou des jours de vacances non- pris (les dispositions du droit du travail concernant la prise de vacances devant bien entendu être respectées).

L'épargne ainsi accumulée peut être utilisée de différentes manières: pour un ou plusieurs congés, un temps partiel ou une retraite anticipée. Cela se fait toujours sur une base brute; autrement dit, les paiements ne sont pas soumis aux impôts et aux cotisations sociales, ils sont directement transférés par l'employeur sur le compte épargne-temps. Lors du retrait, les paiements sont dégrevés des charges sociales, puis imposés. Même si cela débouche sur une perte de revenus (parce que l'on travaille moins ou pas), cela a des effets positifs du fait des taux progressifs d'imposition.

Différence avec le système suisse

À première vue, cela ressemble au système suisse lorsque l'on procède à un rachat directement dans la caisse de pension. Le montant est crédité, puis investi dans l'institution de prévoyance pour être reversé ultérieurement à l'assuré sous forme de capital ou de rente.

Il existe toutefois des différences avec le concept allemand de comptes épargne-temps:

- Le montant brut n'est pas directement transféré à la prévoyance en franchise d'impôt et de cotisations sociales et celles-ci sont déjà dues