

Droit Harcèlement sexuel



Max Berger
Avocat

«Mon chef me fait régulièrement des avances d'ordre sexuel. J'en ai parlé à mon responsable des ressources humaines qui m'a demandé de ne plus retourner travailler, mais sans m'offrir un autre emploi. Mon chef n'est en rien inquieté et moi je suis à la maison, sans activité bien que toujours payée par l'administration fédérale. Que puis-je faire? J'ai déjà tout essayé!»

Si le service du personnel ne fait rien, nous vous conseillons de vous adresser à l'APC. Vous pourrez ainsi convenir avec elle s'il y a lieu de prendre contact avec la Commission de conciliation selon la loi sur l'égalité qui tentera de trouver une solution.

Pour ce qui est de votre chef, les possibilités d'agir par vous-même sont limitées. Il revient à l'unité administrative compétente de prendre les mesures disciplinaires correspondantes, qui peuvent aller jusqu'au licenciement de la personne qui se rend coupable de harcèlement sexuel ainsi que du supérieur qui enfreint leur devoir de service. La sévérité de la mesure dépend de la gravité du cas.

En vertu de l'art.10, al.3 LPers, un contrat de durée indéterminée ne peut être résilié que si l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, étant entendu que l'employeur doit justement dans une situation de non-licenciement vous trouver un autre poste.

Prévoyance professionnelle Réduction du taux d'occupation: que faire?



Daniel Burgunder
Publica

«Je souhaite abaisser mon taux d'occupation à 80% pour profiter d'une meilleure qualité de vie. Toutefois, si je n'entreprends rien, ma rente sera réduite en conséquence. Que faire si je veux malgré tout obtenir le même niveau de rente que si j'avais continué à travailler à plein temps?»

Si une personne réduit son taux d'occupation avant d'avoir 58 ans révolus, elle peut combler la lacune de prévoyance correspondante en effectuant des cotisations volontaires et/ou des rachats de prestations d'assurance.

Lorsque le taux d'occupation est réduit de moitié au plus après l'âge de 58 ans révolus, la prévoyance peut être maintenue, à la demande de la personne assurée, au niveau de la dernière couverture d'assurance. En principe, la personne assurée assume alors non seulement ses propres cotisations d'épargne, mais également celles de l'employeur ainsi que la prime de risque sur la part du gain assuré antérieur qui est concernée par la réduction de salaire. L'assurance peut être maintenue jusqu'à la fin des rapports de travail, mais au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans révolus.