

Deux emplois différents



Thomas Wettstein
Avocat, service juridique de
l'OFPER

«J'ai deux emplois différents, l'un avec un taux d'occupation de 70% auprès de l'administration fédérale et l'autre avec un taux d'occupation de 30% dans l'économie privée.

Le premier emploi prime-t-il le second ou la relation est-elle réglée au prorata temporis? Quelle est la réglementation concernant les cours organisés sur une semaine chez un employeur?»

Il n'existe aucune réglementation juridique concernant un litige entre les employeurs. L'employeur chez qui le collaborateur ou la collaboratrice est déjà employé pourrait imposer des obligations avant la conclusion du deuxième contrat de travail. Il faut pour cela que le deuxième emploi constitue une activité accessoire soumise à autorisation. Ces obligations devraient être respectées par la personne employée et être négociées en conséquence avec le deuxième employeur. En cas d'omission, il s'agit de deux employeurs équivalents, ayant tous deux les mêmes droits et devoirs. Pour finir, il faut tabler sur le bon sens et la bonne volonté des deux employeurs pour trouver une solution équilibrée. Au cas où les employeurs ne parviendraient cependant pas à se mettre d'accord, l'employé-e devrait en assumer les conséquences. Il ou elle doit remplir ses obligations auprès des deux employeurs. Le risque est donc élevé qu'il ou elle soit tôt ou tard confronté à une violation de ses obligations.

L'acquis salarial

«L'acquis salarial – qu'est-ce qu'il recouvre et quand entre-t-il en vigueur?»

L'acquis salarial (art. 52a de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération) contient une garantie de salaire pour l'affectation de la fonction à une classe de salaire inférieure ou pour l'attribution d'une fonction moins bien évaluée. Lorsque les raisons ne sont pas imputables à l'employé-e, le salaire nominal reste inchangé pendant deux ans. Pour les employé-e-s de plus de 55 ans, le salaire reste inchangé jusqu'à leur départ ou jusqu'à leur retraite. Un exemple typique de l'application de l'acquis salarial est le déclassement de la fonction ou l'attribution d'une fonction moins bien évaluée dans le cadre d'une réorganisation.

Se rendre au travail

Dans le cadre de la réorganisation de l'administration fédérale, un trajet de deux heures pour se rendre au travail est considéré comme raisonnable. Qu'entend-on exactement par «trajet pour se rendre au travail»

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le trajet débute dans l'appartement (ou la maison) de l'employé-e et se termine à la place de travail (cf. ATF 126 V 358). Le trajet pour se rendre au travail se calcule donc «porte-à-porte».