

# Les rendez-vous de l'emploi

15 offres



**CONSEILS** Attention aux enjeux en termes de prévoyance vieillesse, d'assurance chômage, de protection en cas de maladie et d'accident, ou de perte de gain!

## Contrat de travail ou mandat?

La terminologie utilisée – contrat de travail ou mandat – n'est pas déterminante pour évaluer la nature juridique du contrat. En pratique, il n'est ainsi pas toujours facile de savoir à quel type de contrat on est soumis.

Pourtant les enjeux sont importants. Un cadre de protection est offert au travailleur, dont ne bénéficie pas le mandataire. Le traitement en matière d'assurances sociales est également différencié selon que la personne est reconnue comme salariée ou indépendante.

### Définitions et éléments de distinction

Par le contrat de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire (art. 319 CO). Il s'agit de l'échange d'une prestation personnelle de travail contre une rémunération.

Le mandat est le contrat par lequel le mandataire s'oblige envers le mandant à lui rendre certains services et à agir dans son intérêt (art. 394 CO). De son côté, le mandant s'engage à en payer le prix.

La différence entre mandat et contrat de travail n'apparaît pas forcément au premier abord...

Le critère de distinction le plus important réside dans le fait que le mandataire est indépendant par rapport au mandat, tandis que le travailleur est dans un rapport de subordination par rapport à son employeur. L'employeur fixe l'horaire et le lieu de travail, donne des instructions précises, contrôle l'activité de son employé et assume le risque économique de l'entreprise. Le mandataire, lui, agit sous sa seule responsabilité.

### Qui décide de la nature du contrat ?

Le choix du contrat n'est pas laissé à la libre appréciation des parties. Selon le type d'activité déployée, et la réalité économique et juridique qu'elle recouvre, la relation contractuelle sera qualifiée de mandat ou de contrat de travail. Les règles du contrat de travail s'appliquent de manière impérative afin d'offrir au travailleur la protection voulue. La loi ne doit pas pouvoir être contournée.

### Quels sont les enjeux ?

Les enjeux sont énormes, que ce soit en termes de protection ou encore de prévoyance vieillesse.



Un cadre de protection est offert au travailleur, dont ne bénéficie pas le mandataire. KEYSTONE

Un certain nombre de dispositions légales impératives profitent au seul travailleur, non au mandataire : loi sur le travail, loi sur l'égalité, protection contre les congés, droit aux vacances, au salaire en cas d'incapacité de

travail, accès aux juridictions du droit du travail, etc.

Le mandataire doit assumer la totalité des charges sociales obligatoires (AVS/AI/APG). Le mandataire n'a pas droit à l'assurance chômage. Il ne bénéficie

pas de protection en cas de maladie et doit s'assurer lui-même contre les accidents et contre la perte de gain. Il n'a pas de deuxième pilier obligatoire.

### Quel statut? Dépendant ou indépendant ?

Une personne qui travaille de manière indépendante doit demander auprès de la caisse AVS la validation de son statut. La caisse de compensation procédera à sa propre évaluation du caractère indépendant ou non de la personne qui prête ses services. Elle vérifiera notamment si la personne exerce son activité à son nom propre et pour son compte (papier à lettre par ex.), si c'est elle qui sélectionne ses clients, qui établit ses propres factures et assume le risque de l'encaissement.

Si la personne engagée n'est pas admise comme indépendante, elle aura le statut de salariée, et la caisse demandera, cas échéant, à l'employeur, de procéder à son affiliation, de payer la moitié des cotisations obligatoires et de prélever les charges de l'employé.

### Litige

Les irrégularités n'apparaissent

souvent qu'en cas de litige, et il appartient alors aux tribunaux de procéder à la qualification du contrat.

Les conséquences d'une requalification en faveur du contrat de travail peuvent être très importantes pour l'employeur. Rétroactivement, l'employeur pourra ainsi être tenu d'offrir à son collaborateur toutes les prestations qui découlent du contrat de travail, telles que vacances, paiement des cotisations, voire un supplément pour retard et pénalités.

L'incertitude quant à la nature effective de la relation de travail est préjudiciable aux deux parties contractantes. La meilleure façon de prévenir les conflits est la clarté dans les conventions passées entre les parties. ◉

SARAH MARAN  
CONSEILLÈRE JURIDIQUE

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT  
PROFESSIONNEL

WWW.CAP-PRO.CH



## APPRENTISSAGE

## OFFRES D'EMPLOIS



**COMMUNE D'HAUTERIVE**

### MISE AU CONCOURS

Le Conseil communal d'Hauterive met au concours le poste d'

## Apprenti(e) employé(e) de commerce

pour son administration communale.

**Entrée en fonction:** août 2017

**Durée de l'apprentissage:** 3 ans

Vous êtes intéressé-e à la vie communale, êtes discret-ète, motivé-e et fiable? Nous offrons une formation intéressante dans un environnement de travail très varié.

**Votre profil:**

- Vous avez un niveau scolaire secondaire
- Vous êtes consciencieux-se et à l'aise avec les outils informatiques Windows
- Vous appréciez le contact ainsi que les chiffres

**Nos prestations:**

Nos formateurs-trices vous enseigneront votre futur métier et vous accompagneront tout au long de votre apprentissage au niveau professionnel et scolaire. En plus d'un cadre de travail agréable et motivant, notre formation vous permettra de toucher à toutes les facettes du métier d'employé-e de commerce en administration. D'excellentes conditions et une équipe motivée vous attendent.

Si vous êtes motivé-e et que votre objectif est de vous engager totalement afin de préparer votre avenir professionnel, n'hésitez pas à nous faire parvenir votre offre de service accompagnée d'un curriculum vitae ainsi que des photocopies des bulletins scolaires des deux dernières années, à l'adresse suivante:

Conseil communal, Postulation apprentissage, Rebatte 1, 2068 Hauterive ou hauterive@ne.ch.

**jusqu'au vendredi 30 décembre 2016**

Notre société est active depuis plus de 50 ans dans la décoration intérieure et dispose d'une solide expérience sur des domaines variés tels que les stores et rideaux, la literie, la réfection de meubles. Dans l'objectif de pérenniser notre société et de toujours proposer à nos clients un service de qualité, nous recherchons :

### Un(e) Décorateur(-trice) d'intérieur avec CFC

**Qualité requise :**

- rembourrage traditionnel de meubles
- installation de rideaux et stores d'intérieur
- livraison et montage de literie
- prise de mesures et choix de tissu avec la clientèle
- aimant travailler seul
- avec expérience

**Nous offrons :**

- ambiance de travail dans une entreprise familiale
- emploi à 100%
- salaire selon CCT
- possibilité de reprise de l'entreprise

**Entrée en fonction :** 1<sup>er</sup> février 2017 ou à convenir

Dossier et CV, adressés à :

**Bonzon Literie-Décoration Sàrl**  
A l'att. de Pierre-André Bonzon  
Rue de Clendy 3  
1400 Yverdon-les-Bains  
[www.bonzondeco.ch](http://www.bonzondeco.ch) - [info@bonzondeco.ch](mailto:info@bonzondeco.ch)

**L'EXPRESS** Bulletin de changement d'adresse sur [www.arcinfo.ch](http://www.arcinfo.ch) rubrique abonnés

Vous déménagez?

# unine

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Un poste de **Webmaster institutionnel** (80-100%) est à repourvoir au sein de l'Université de Neuchâtel.

**Activités**

Le-la collaborateur-trice gère le contenu du site Web de l'Université de Neuchâtel, veille à la cohérence des pages rédigées par les différents rédacteurs, édicte les règles d'utilisation et de bonnes pratiques, offre aux rédacteurs une aide et des conseils, met en place et gère des ateliers périodiques, exploite les statistiques et les indicateurs, suit et formalise les besoins des utilisateurs et participe aux projets d'amélioration ou de modernisation des sites.

**Exigences**

Formation universitaire, expérience en communication institutionnelle, plusieurs années de pratique dans un poste similaire, capacités à structurer et rédiger l'information, maîtrise des outils de gestion de contenu, intérêt pour les nouvelles technologies, sens du travail en équipe et du contact, capacité à s'exprimer en public, force de conviction et entretient, aptitude à travailler de manière autonome et précise. Une bonne connaissance de l'environnement universitaire serait un atout.

**Entrée en fonction :** 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou à convenir.

**Délai de postulation :** 16 décembre 2016.

**Renseignements**

M. Fabien Greub, Chargé des relations publiques, tél. 032 718 1079.

Soucieuse de promouvoir la diversité au sein de son personnel, l'Université de Neuchâtel s'engage à offrir des conditions de travail non discriminatoires.

Si vous souhaitez relever ce défi, veuillez postuler en ligne ([www.unine.ch/srh/emploi](http://www.unine.ch/srh/emploi)) en joignant votre dossier complet (lettre de motivation, CV, diplômes et certificats de travail).