

## Annexe

### Vue d'ensemble: contrat de travail, contrat de location de services, mandat ou contrat d'entreprise

Il est parfois compliqué de choisir le bon type de contrat. Le contrat désigné par les parties contractantes n'est pas déterminant. Dans chaque cas, c'est l'évaluation du contenu du contrat et des rapports de travail effectifs qui fait foi. La présente vue d'ensemble a pour but d'aider à distinguer les différents types de contrats.

Les unités administratives doivent examiner soigneusement s'il convient de conclure:

- un contrat de travail fondé sur la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ou sur le code des obligations (CO);
- un contrat de location de services fondé sur la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), ou
- un mandat ou un contrat d'entreprise fondé sur le CO.

Selon la jurisprudence, le rapport de subordination constitue le critère déterminant général. S'il y a un rapport de subordination, seul un contrat de travail ou un contrat de location de services peut être conclu.

Contrat de travail	Contrat de location de services	Mandat ou contrat d'entreprise
<p>Engagement fondé sur la <b>LPers</b> (contrat de travail de droit public; art. 8, al. 1, LPers), en principe <b>contrat de durée indéterminée</b></p> <p><b>Variantes</b> l) <i>Rapports de travail / contrat de durée indéterminée incluant une clause de résiliation</i> (sous le titre «Conditions contractuelles particulières») « Ce type de contrat est lié à un projet ou une tâche (description précise du projet). Si le projet est achevé ou interrompu en raison de ressources financières insuffisantes, les rapports de travail sont résiliés (moyennant le respect du délai de résiliation), car l'une des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail n'est pas satisfaite (voir art. 10, al. 3, let. f, LPers). » Même en présence d'une telle clause, il convient cependant de tenir compte de l'art. 19, al. 1, LPers et d'examiner avant une</p>	<p>Contrat avec une personne (morale) fondé sur la <b>LSE</b></p> <p>Dans le cas de la location de services, un employeur (bailleur de services) loue à un tiers (entreprise locataire de services), en vue de l'exécution d'un travail, les services des travailleurs qu'il a engagés.</p> <p>L'entreprise de placement doit posséder une autorisation de pratiquer la location de services si elle exerce cette activité à titre commercial. Le caractère commercial est reconnu si l'entreprise conclut plus de dix contrats de location de services en douze mois ou si elle réalise par son activité de location de services un chiffre d'affaires annuel de 100 000 francs au moins.</p> <p>Celui qui recourt en sa qualité d'employeur aux services d'un bailleur de services qu'il sait ne</p>	<p>Mandat fondé sur le <b>CO</b> (voir art. 394 ss), par exemple pour des prestations de service de conseil et pour d'autres prestations de service</p> <p>Contrat d'entreprise fondé sur le CO (voir art. 363 ss).</p>

## Annexe

### Vue d'ensemble: contrat de travail, contrat de location de services, mandat ou contrat d'entreprise

<p>éventuelle résiliation s'il existe une solution plus appropriée.</p> <p>II) <i>Contrat de travail de durée déterminée</i>, conclu pour une durée maximale de trois ans (art. 9 LPers) Les rapports de travail de durée déterminée ne doivent pas être conclus dans le but de contourner la protection contre les licenciements prévue par l'art. 10 LPers (art. 28 OPers).</p> <p>III) Une <i>exception</i> à la limitation à trois ans des contrats de travail de durée déterminée (art. 6 ordonnance-cadre LPers) est entre autres applicable aux «<i>employés engagés dans des projets dont le financement est de durée limitée</i>» (art. 6, al. 1, let. <i>b<sup>bis</sup></i>, ordonnance-cadre LPers).</p> <p>→ Il faut tenir compte du fait que chacune des trois variantes a des conséquences différentes, par exemple en ce qui concerne la résiliation des rapports de travail et la protection des travailleurs.</p>	<p>pas posséder l'autorisation requise est puni d'une amende de 40 000 francs au maximum.</p> <p><b>Autres informations</b></p> <p><a href="http://www.seco.admin.ch">www.seco.admin.ch</a> &gt; Thèmes &gt; Travail &gt; Le placement privé et la location de services</p>	
<p>Engagement fondé sur le <b>CO</b> (contrat de travail de droit privé) pour certaines catégories de personnel (personnel auxiliaire, stagiaires, travailleurs à domicile; art. 6, al. 5, LPers et art. 5, al. 1, ordonnance-cadre LPers), ainsi que dans des cas particuliers dûment justifiés (art. 6, al. 6, LPers).</p> <p><b>Autres informations</b></p> <p><a href="http://www.ofper.admin.ch">www.ofper.admin.ch</a> &gt; Documentation &gt; Droit du personnel</p> <p><a href="http://intranet.infopers.admin.ch">intranet.infopers.admin.ch</a> &gt; Droit</p>		<p>Ce type de contrat s'applique également aux <b>bénéficiaires d'honoraires</b> qui, du point de vue du droit des assurances sociales, fournissent des prestations de service à l'administration fédérale en qualité d'indépendants.</p> <p><b>Autres informations</b></p> <p><a href="http://intranet.infopers.admin.ch">intranet.infopers.admin.ch</a> &gt; Confédération en tant qu'employeur &gt; Bénéficiaires d'honoraires</p>

## Annexe

### Vue d'ensemble: contrat de travail, contrat de location de services, mandat ou contrat d'entreprise

<i>avec rapport de subordination</i>		<i>sans rapport de subordination</i>
<p><b>Implication dans l'organisation du travail de l'unité administrative</b></p> <p>L'<i>unité administrative</i> possède l'essentiel des pouvoirs de direction et assume la responsabilité en matière de résultats.</p> <p><i>Le collaborateur ou le personnel de la Confédération:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>est lié à l'unité administrative sur le plan du personnel, de l'organisation et de la durée du travail;</li> <li>est tenu d'effectuer le temps de travail prescrit;</li> <li>est soumis aux dispositions légales de la Confédération régissant les conditions de travail (temps de travail, absences);</li> <li>a droit à des vacances et au versement d'un salaire durant les périodes où il est absent de son poste de travail;</li> <li>est tenu de rendre compte de son activité, de son emploi du temps et de son utilisation des ressources;</li> <li>est également lié par un rapport de subordination à d'autres personnes au service de l'unité administrative;</li> <li>dispose d'une description détaillée des tâches (description de poste);</li> <li>exécute ses tâches conformément aux directives en vigueur dans l'unité administrative;</li> <li>reçoit régulièrement du travail;</li> <li>exécute la majeure partie de son travail sur la base des indications qu'il reçoit (conventions d'objectifs, évaluation personnelle);</li> </ul>	<p><b>Implication dans l'organisation du travail de l'unité administrative</b></p> <p>L'<i>employeur (bailleur de services)</i> abandonne à l'entreprise locataire de services l'essentiel de ses pouvoirs de direction à l'égard du travailleur dont les services sont loués.</p> <p><i>Le travailleur dont les services sont loués:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>est largement intégré, comme les autres collaborateurs de l'entreprise, dans l'entreprise locataire de services sur le plan du personnel, de l'organisation et de la durée du travail (par ex. respect du temps de travail et des réglementations concernant la compensation des heures supplémentaires, les vacances et les jours fériés);</li> <li>exerce son activité dans l'entreprise du locataire de services (Confédération) et utilise l'infrastructure à disposition;</li> <li>a un contrat de travail avec l'employeur (bailleur de services);</li> <li>ne conclut pas de contrat avec l'entreprise locataire de services.</li> </ul> <p><i>L'entreprise locataire de services (Confédération):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>possède l'essentiel des pouvoirs de direction relevant du droit du travail;</li> <li>assume la responsabilité en matière de résultats, et</li> <li>assume les risques économiques.</li> </ul>	<p><b>Aucune implication dans l'organisation du travail de l'unité administrative, position d'indépendant</b></p> <p><i>Le mandataire:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>agit en son nom propre;</li> <li>est indépendant du mandant sur le plan de l'organisation;</li> <li>définit librement son emploi du temps et l'organisation de son travail;</li> <li>utilise ses propres locaux et instruments de travail;</li> <li>assume les risques économiques;</li> <li>n'est lié aux directives du mandant que dans le cadre de l'activité exercée pour celui-ci;</li> <li>n'a pas droit à des vacances et au versement d'un salaire durant les périodes où il est absent de son poste de travail.</li> </ul> <p><b>Fourniture de prestations de service déterminées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le mandataire exerce durant une période prédéfinie une activité déterminée qui lui a été confiée.</li> <li>Il n'y a pas de prolongation automatique du contrat ni de «contrats en chaîne».</li> <li>Si le mandataire doit fournir des prestations de service qui n'ont pas été définies lors de l'établissement du mandat ou de la conclusion du contrat d'entreprise, un avenant est nécessaire.</li> <li>Le mandataire assume la responsabilité en matière de résultats (par ex. remédier à une mauvaise exécution).</li> </ul>

## Annexe

### Vue d'ensemble: contrat de travail, contrat de location de services, mandat ou contrat d'entreprise

<ul style="list-style-type: none"> <li>travaille en règle générale dans les locaux de l'unité administrative et utilise les instruments de travail de celle-ci (par ex. ordinateur personnel, téléphone);</li> <li>agit au nom et pour le compte de l'unité administrative;</li> <li>n'assume pas de risques économiques.</li> </ul> <p><b>Versement d'un salaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le collaborateur perçoit un salaire convenu, sous la forme d'une rétribution périodique</li> </ul>	<p><b>Indemnité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'entreprise locataire de services doit une indemnité au bailleur.</li> <li>Le bailleur de services verse un salaire à l'employé.</li> </ul>	<p><b>Indemnité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'indemnité est versée pour le travail effectivement fourni, conformément à un accord préalable.</li> <li>L'indemnité est versée selon les recommandations en matière d'honoraires applicables à la profession concernée. Elle peut être versée sur la base d'un salaire horaire, d'un salaire journalier ou d'un forfait.</li> <li>Les avances et les frais sont remboursés au bénéficiaire d'honoraires.</li> </ul>
<p><b>Considérations relevant du droit des marchés publics</b></p>		
<p>Le contrat de travail ne constitue pas une acquisition au sens du droit des marchés publics, mais représente un engagement.</p>	<p>Acquisition d'heures de travail de collaborateurs (profils) fondée sur le droit des marchés publics</p>	<p>Acquisition de prestations de service concrètes, déterminées et limitées dans le temps, conformément au droit des marchés publics</p>
<p>Le contrat de location de services et le contrat de prestations de service étant des marchés publics, les dispositions du droit en la matière doivent être respectées. La distinction entre le contrat de location de services et le contrat de prestations de service est importante du point de vue du droit des marchés publics et de l'application des contrats.</p> <p><b>Autres informations:</b></p> <p>Procédure d'acquisition: <a href="http://www.gimap.admin.ch">www.gimap.admin.ch</a></p> <p>Plate-forme clients de l'OFCL: <a href="http://intranet.bbl.admin.ch">intranet.bbl.admin.ch</a> &gt; Acquisition</p> <p>Fiche technique sur la location de services (existe pour l'heure uniquement en allemand): <a href="#">Plate-forme clients de l'OFCL</a> &gt; Acquisition &gt; Assistance en matière d'achats CCMP &gt; Modèles &gt; 1<sup>re</sup> étape: Analyse préliminaire &gt; Fiches techniques</p>		