Zeitschrift: Tracés : bulletin technique de la Suisse romande
Herausgeber: Société suisse des ingénieurs et des architectes
Band: 140 (2014)
Heft: 13-14: 14e Biennale d'Architecture de Venise

Vereinsnachrichten: Pages SIA

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

PAGES sia

Pages d'information de la sia - Société suisse des ingénieurs et des architectes

form
Fort- und Weiterbildung
Formation continue et perfectionnement
Formazione continua e specializzazione

FORMATION CONTINUE ET PERFECTIONNEMENT

Vous trouverez l'offre complète des cours et les formulaires d'inscription sur *www.sia.ch/form*

Contact : tél. 044 283 15 58, *form@sia.ch*

Structure des coûts :
MB Membre bureaux SIA
M Membres SIA
NM Non-membres

EVÉNEMENT	SUJET	DATE / CODE	COÛTS
Finances pour les architectes et les ingénieurs (module 1 et 2)	Cette formation présente les principaux volets théoriques et pratiques de la comptabilité pour les architectes et les ingénieurs. Elle aborde les thèmes de la comptabilité financière, du calcul de prix de revient, de la budgétisation, du contrôle de gestion et de la fiscalité. Elle dispense les connaissances requises et les outils nécessaires avec lesquels l'architecte ou l'ingénieur peut maîtriser son bureau dans le domaine financier.	Module 1 [FF11-14] 18.9, Lausanne Module 2 [FF12-14] 19.9, Lausanne	450.-* MB 550.-* M 650.-* NM *par module
Les normes SIA 102, 103, 108 et 112	Dans le cadre de ce cours, le conférencier, avocat expérimenté et proche de la pratique, analysera les différents contrats proposés par la SIA ainsi que les normes SIA 102, 103, 108 et 112.	[LHO17-14] 18.9, Lausanne 14h30 – 16h30	200.- MB 300.- M 450.- NM
Gestion des ressources humaines (module 1) Management (module 2)	Ce cours approfondit les domaines de la gestion des ressources humaines et du management, propose des outils d'aide nécessaires à une bonne gestion des ressources humaines et, sur la base d'exemples pratiques, des méthodes efficaces dans le domaine de la conduite.	Module 1 [MF06-14] 2.10, Lausanne Module 2 [MF05-14] 9.10, Lausanne	600.-* MB 700.-* M 800.-* NM *par module
Gestion de projet pour les architectes et les ingénieurs	Le cours couvre des processus et sujets en explicitant les méthodes et concepts de la gestion de projets. Des exercices, couvrant les étapes principales de la gestion d'un projet, sont intercalés dans le cours et amènent les participants à appliquer la gestion de projets et ses méthodes à travers toutes ses étapes sur un projet.	[PMO12-14] 6 et 7.10, Lausanne 9h00 – 17h30	900.- MB 1100.- M 1300.- NM
Fondation d'un bureau d'études	L'objectif de ce cours est de transmettre aux participants les connaissances relatives aux avantages et inconvénients des diverses formes juridiques d'entreprises. Il sera abordé également les impacts relatifs au traitement fiscal par rapport au choix de l'une ou l'autre forme juridique.	[GP13-14] 4.11, Lausanne 8h30 – 17h30	350.- MB 450.- M 550.- NM 100.- Etud.
Débat « le développement durable par la sobriété »	Après une présentation du concept de sobriété, différentes actions et réflexions seront présentées, accompagnées d'expériences déjà réalisées. Elles feront l'objet d'un large débat entre les intervenants et les participants.	[IEESerie01-14] 6.11, Lausanne 17h00 – 19h00	200.- MB 250.- M 300.- NM
Expériences avec le contrat de garantie des coûts	Le contrat de garantie des coûts SIA Plus (SIA 1018 et SIA 1019, 2007) est un modèle de collaboration pour respecter des coûts et des délais dans la construction. Après sept ans d'expérience, ce cours reflète l'utilisation de ce contrat à l'usage des différents acteurs : architectes, maîtres de l'ouvrage, sociétés garantes.	[KG11-14] 12.11, Lausanne 16h00 – 19h00	300.- MB 400.- M 550.- NM
Journée d'information Marchés Publics	La journée d'information Marchés Publics que propose la SIA Vaud, en partenariat avec SIA-Form et l'Union Patronale des Architectes et Ingénieurs Vaudois (UPIAV) a pour objectif de fournir les notions de base dans le domaine de la passation des marchés.	[WB11-14] 25.11, Lausanne 9h00 – 17h30	150.- MB 150.- M 300.- NM

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Les obligations de l'employeur peuvent être résumées par la notion de « devoir d'assistance ». La question du droit au maintien du salaire est fréquemment source de discussions dans la pratique.

La plus importante obligation de l'employeur est l'obligation de verser le salaire. Le salaire doit être versé au travailleur à la fin du mois conformément à la législation. En outre, la législation prévoit expressément qu'un décompte écrit doit être remis au travailleur. Si le travailleur se trouve en difficulté, il a droit au versement d'une avance.
La notion générique des autres obligations de l'employeur est le devoir d'assistance (art. 328 CO). Il comprend en général la protection de la vie, de la santé et de la personnalité du travailleur. En outre, le devoir d'assistance comprend les obligations d'information de l'employeur. Par exemple, il doit indiquer aux collaborateurs la possibilité de souscrire à une assurance par convention en cas de départ. Elle comprend l'assurance-accidents non professionnels et comble une lacune d'assurance : quiconque souscrit une assurance par convention de maintien de couverture dans les 30 premiers jours bénéficie d'un complément de protection d'assurance pouvant aller jusqu'à six mois. Si l'employeur manque à son obligation d'information, il pourra être tenu de payer des dommages et intérêts.
Le devoir d'assistance de l'employeur impose également de ne pas entraver le progrès économique de l'employeur. Concrètement, cela signifie que l'employeur doit établir un certificat de travail, qui doit d'une part être vrai et d'autre part être bienveillant. En outre, le travailleur est en droit de demander l'établissement d'un certificat de travail intermédiaire. Enfin, le devoir d'assistance limite le droit de donner des instructions, notamment en ce qui concerne les instructions humiliantes telles que des déclassements hiérarchiques sans raison valable ou des directives en contradiction avec les conventions contractuelles.

QUESTION DU MAINTIEN DU SALAIRE

La question du maintien du salaire si le travailleur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part entraîne le plus de discussions. Si le travailleur est empêché de travailler pour des raisons liées à sa personne telles que la maladie ou en raison de l'accomplissement d'obligations légales sans qu'il n'y ait faute de sa part, l'employeur devra pourtant verser le salaire pour une période limitée. La condition préalable est une durée supérieure à trois mois du contrat de travail. En outre, le travailleur doit pouvoir présenter une preuve, par exemple à l'aide d'un certificat de travail en cas d'incapacité de travail.
Si le travailleur tombe malade pendant les vacances, il a le droit de rattraper les vacances dans la mesure où la maladie a empêché l'objectif de régénération des vacances. Il est à noter qu'une maladie peut empêcher l'objectif de régénération des vacances sans pour autant mener à une incapacité de travail. Dans ce cas, le travailleur doit reprendre le travail, si cela est possible et raisonnable d'un point de vue organisationnel. Inversement, l'objectif de régénération des vacances peut être réalisé alors qu'il y a une incapacité de travail (par ex. des musiciens avec des doigts cassés).
A la différence des incapacités de travail, « liées à la personne du travailleur », de telles incapacités dues à des raisons objectives ne sont pas à indemniser. Cela concerne par exemple des incapacités de travail dues à des embouteillages ou à l'annulation d'un vol, c'est-à-dire des circonstances générales, comparables à des cas de force majeure.
Le maintien du salaire n'est légalement dû que dans la mesure où le travailleur est empêché de travailler sans qu'il n'y ait faute de sa part. Mais quand y a-t-il faute ?

EMPÊCHEMENT AVEC FAUTE

En règle générale, la question de la faute joue un rôle secondaire en cas de maladie. Il en est autrement en cas d'incapacité de travail due à un accident.
Etant donné qu'il n'est pas raisonnable que le travailleur soit constamment soucieux de sa capacité de travailler, seul un comportement déraisonnable grave voire un acte intentionnel d'atteinte à la santé valent en tant que faute au sens de l'art. 324a CO. Un exemple classique est la conduite en état d'ivresse. Dans ce cas, le dol éventuel est présumé, ce qui a pour conséquence que le devoir de versement de l'employeur devient entièrement caduc. En revanche, il est seulement réduit en cas de négligence grossière, par exemple si quelqu'un entreprend une randonnée difficile en montagne avec un équipement qui n'est absolument pas adapté. En cas de négligence légère, aucune réduction n'est effectuée. Si les conditions de maintien du salaire sont remplies, le travailleur a droit au versement du plein salaire pendant un certain temps conformément à l'art. 324a CO.

RÈGLEMENT DU MAINTIEN DU SALAIRE

En cas de revenus irréguliers, un calcul de la moyenne doit être établi. En règle générale, une comparaison sur douze mois est effectuée, tout en prenant en compte les variations saisonnières. Le droit au maintien du salaire total est limité, différent selon l'année de service et se rapporte respectivement à une année de service. Plusieurs incapacités de travail au cours d'une année de service sont donc cumulées, même si elles sont liées à des raisons différentes d'empêchement, par exemple le service miliaire d'une part et une maladie d'autre part. Au cours de la première année de service, le droit au maintien du salaire s'élève à trois semaines (art. 324a al. 2 CO). Après écoulement de ce délai, l'employeur devra verser le salaire « pendant une période plus longue appropriée ». Pour déterminer cette période, différentes échelles ont été développées dans la pratique (échelle de Zurich, Bâle ou Berne).
L'interprétation selon laquelle il s'agit d'une période minimale ou d'un salaire minimum dans le cas du droit au maintien du salaire au sens de l'art. 324a CO a été longtemps litigieuse. Au fil du temps, l'opinion a tranché en faveur du salaire minimum. Cela signifierait par exemple qu'en cas d'incapacité de travail de 50 % au cours de la première année de service, le salaire total devrait encore être versé pendant six semaines.
L'incapacité partielle de travail en cas de travail à temps partiel est une autre question controversée. Dans le cas d'un travail à temps plein, cela ne pose aucun problème. Le travailleur doit mettre à disposition de l'employeur le reste de sa capacité de travail. Par contre, si le travailleur n'occupe qu'un poste à temps partiel, en cas d'incapacité partielle, la question est de savoir si cette réduction du temps de travail s'applique proportionnellement au temps restant, solution qui a été privilégiée entretemps. Un travailleur employé à 50 % et empêché de travailler à 50 % n'est donc plus tenu qu'à assumer un poste à 25 % seulement.
Un autre règlement dérogeant à la loi peut être convenu par écrit, si celui-ci est au moins équivalent pour le travailleur (art. 324a al. 4 CO). Sur cette base, dans la pratique, des assurances indemnités journalières sont souvent souscrites par les employeurs au profit de leurs travailleurs qui se substituent à la règlementation légale. Est considérée équivalente une règlementation avec deux jours de carence, c'est-à-dire des jours impayés avec un maintien du salaire à 80 % pendant 720 jours. En réalité, cette règlementation peut s'avérer désavantageuse pour de nombreux travailleurs, car les absences courtes sont supérieures aux absences longues.

Paul Hollenstein, avocat lic. iur., hollenstein@h3j.ch

Série d'articles : droit du travail
Un contrat de travail doit-il être conclu par écrit ? Peut-on déroger aux dispositions légales ? Le travailleur est-il contraint de faire du travail supplémentaire et des heures supplémentaires ? Ces questions ainsi que d'autres seront expliquées dans une série d'articles en trois parties. Déjà parus : « Contenu du contrat de travail » (*TRACÉS* 09/2014) et « Obligations du travailleur » (*TRACÉS* 11/2014).

CULTURE DU BÂTI : UNE STRATÉGIE NATIONALE SE DESSINE

La culture du bâti contemporaine devrait être intégrée à la politique culturelle nationale dès 2016. L'objectif est de définir une stratégie transversale pour couvrir le domaine. La Confédération envisage en outre des mesures de sensibilisation pour introduire les thématiques qui s'y rapportent.

Le Conseil fédéral a présenté fin mai son Message culture pour la période 2016-2019. L'enveloppe budgétaire prévue s'élève à quelque 895 millions francs, dont deux millions – à répartir sur la période quadriennale – seraient alloués au nouveau domaine « Culture du bâti ». Si la dotation semble a priori modeste par rapport au budget global, elle constitue une percée décisive sur le plan symbolique. Car bien qu'absents dans la *Loi sur l'encouragement de la culture*, la culture du bâti contemporaine fait ainsi son entrée dans la politique culturelle fédérale. Et le Message culture 2016-2019 n'est qu'une prémisse. Le groupe de travail interdépartemental chargé d'élaborer une stratégie pour le domaine doit également concevoir « un plan d'action, à réviser périodiquement, prévoyant des mesures concrètes de la part des différents services fédéraux ». En d'autres termes, l'encouragement proprement dit ne prendra effet qu'avec le Message culture qui relayera le projet actuel. Dans cette perspective, le texte prévoit notamment de s'engager d'abord sur des « projets pilotes tels que des planifications tests ou des mesures d'encouragement applicables aux concours ».

Le Message culture en consultation n'intègre pas la culture du bâti à la « création culturelle et artistique » – avec les arts visuels, le design, le théâtre, la littérature, la danse, la musique et le cinéma –, mais le place dans la rubrique « culture et société » avec le patrimoine culturel et les monuments historiques. Partageant le crédit cadre affecté à ces deux derniers domaines, les moyens alloués à la culture du bâti sont de ce fait subordonnés à la conservation du patrimoine historique. Sur ce point, une clarification s'impose donc à moyenne échéance : comme notion générique, la culture du bâti englobe le patrimoine culturel et les monuments historiques, d'une part, et la culture du bâti contemporaine de l'autre. « Patrimoine culturel et monuments historiques » ne sauraient dès lors rester le terme général chapeautant la culture du bâti. Dans ses implications, la culture du bâti contemporaine est à cheval entre un champ culturel spécifique et un espace transversal, qui s'étend à des enjeux politiques autres que le seul domaine de la culture. Il faut donc saluer la constitution du groupe de travail interdépartemental projeté par la Confédération. L'Office fédéral de la culture ne devra toutefois pas se contenter de coordonner les travaux de ce dernier pour l'élaboration d'une stratégie globale : il importe en effet que les enjeux propres à la création contemporaine soient dûment pris en compte au sein du groupe.

Avec sa table ronde Culture du bâti suisse, la SIA avait lancé en mars 2010 un débat et un programme d'action pour la reconnaissance politique de ce nouveau champ culturel. Dans sa prise de position diffusée début juin, elle salue le projet aujourd'hui mis en consultation pour le prochain Message culture. Comme l'a relevé son président Stefan Cadosch : « L'ancrage de la culture du bâti dans la politique culturelle fédérale représente une avancée trop longtemps différée, dont il y a lieu de se réjouir et qui répond à moult attentes aussi bien au niveau national qu'international. » La SIA demande toutefois diverses précisions, avec un doublement des moyens alloués. De même, les postes à mi-temps envisagés pour la culture du bâti devraient atteindre une dotation à plein-temps.

Comme base de la coopération et des travaux thématiques à venir, et en vue d'asseoir les débats parlementaires, la SIA exige par ailleurs que la notion de culture du bâti reçoive une définition précise. Dès lors que la stratégie d'encouragement nationale pour la culture du bâti touche à différentes politiques sectorielles et que de nombreux offices fédéraux doivent participer à son élaboration, il convient aussi que ceux-ci soient expressément désignés et que des experts externes soient consultés. Quant aux mesures de sensibilisation immédiatement envisagées, la SIA estime qu'à côté des planifications tests ou de la promotion des concours, la diffusion de la culture du bâti doit également être soutenue. Enfin, la SIA réclame l'institution d'un Prix fédéral pour la culture du bâti contemporaine.

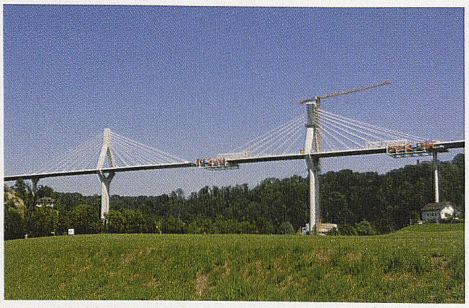
La consultation du Message culture 2016-2019 est ouverte jusqu'en septembre et l'adoption de la version finale par Conseil fédéral est prévue d'ici fin 2014. Ensuite, le parlement sera appelé à en débattre l'année prochaine.

Dr. Claudia Schwalfenberg, responsable Culture du bâti SIA

Téléchargement du communiqué de presse et de la prise de position sur le Message culture 2016-2019 sous *http://www.sia.ch/fr/themes/culture-du-bati/*

CHEFS-D'ŒUVRE DE LA CONSTRUCTION EN BÉTON

La journée du béton 2014 de la Fédération Internationale du béton (fib) organisée à l'EPF de Zurich proposera des exposés spécialisés et présentera des constructions d'ingénierie et des bâtiments en béton d'exception.



Pont de la Poya (© GVH Tramelan SA)

Suite au congrès fib organisé à Mumbai en février 2014, le groupe suisse de la Fédération Internationale du béton (fib-CH) organisera la journée du béton le 4 septembre 2014 à l'EPF de Zurich et examinera à cette occasion tous les aspects de la construction actuelle en béton. A l'occasion de chaque congrès de la fib, le groupe suisse de la société présente les prestations d'exception de la construction suisse en béton dans une publication.

Lors de la journée du béton, des contributions sélectionnées parmi cette publication seront présentées par des architectes et ingénieurs en mettant l'accent sur les méthodes de construction innovantes et les utilisations novatrices des matériaux. Les intervenants présenteront entre autres le centre de formation sportive Mülimatt de Brugg avec son enveloppe du bâtiment plissée expressive, le Pont de la Poya à Fribourg ou la gare souterraine de Löwenstrasse de la ligne diamétrale de Zurich qui vient d'être inaugurée.

Les présentations seront complétées par une intervention du professeur Johann Kollegger de l'université technique de Vienne qui parlera des évolutions actuelles dans le domaine des ponts en béton. La SIA est partenaire de cette manifestation. *(sia)*

Le programme et les informations relatives à la participation sont disponibles sur le site *http://fib-ch.epfl.ch* ; il est également possible de s'inscrire par e-mail : *fib2014@ethz.ch*. La clôture des inscriptions est fixée au 15 août 2014.