

INFO PATRONALE

327



Johanna Gapany

Conseillère aux Etats / Ständerätin
Nouveau membre du Conseil d'administration /
neues Verwaltungsratsmitglied

Assemblée générale de l'UPCF

Generalversammlung des FAV

Interview

Pascal Joye,
président de
Fribourg Olympic

Interview

Pascal Joye,
Präsident von
Fribourg Olympic

Sous la loupe

Carrosserie suisse
Fribourg

Unter der Lupe

Carrosserie suisse
Freiburg



Patrick Gendre
Président UPCF
Président FAV

IMPRESSIONSUM

Responsable d'édition /
Verantwortlich für die Ausgabe
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro /
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Guillod

Photos / Fotos
A. Zamora
pp. 21 © Amt für den Arbeitsmarkt AMA
pp. 26-29 © Carrosserie suisse

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

Impression / Druck
media f imprimerie SA
imprimerie@media-f.ch

Tirage / Auflage
5500 – 6 fois par an / 6 Mal pro Jahr

Publicité / Werbung
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire –
info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
inserate@freiburger-nachrichten.ch

Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF)
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)
Rue de l'Hôpital 15 – CP 592
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

EDITO

FR

Le 6 juin dernier s'est tenue la 77^e assemblée générale de l'Union Patronale du Canton de Fribourg. Elle a été, pour le Conseil d'administration et la direction, le moment choisi pour mettre un coup de projecteur sur l'une des personnalités les plus marquantes de notre organisation, M. Ferdinand Masset. Les président-e-s et membres des associations que nous gérons, comme les nombreux invité-e-s, ont pu découvrir qu'il avait non seulement porté l'organisation durant plus de trente-cinq ans en la dirigeant, mais avait ensuite eu le plaisir de la présider.

Les personnes présentes ont eu la chance d'entendre l'auteur de sa biographie, M. Jean-Pierre Dorand, retracer brillamment les grandes étapes de sa vie politique, économique et associative. L'ouvrage est disponible dès à présent et permet d'approfondir le sujet. Pour ma part, je me suis pris au jeu et j'ai adoré me plonger dans l'histoire économique et sociale de notre canton, de l'après-guerre à nos jours. On y découvre le « style Masset » : des informations précises, des données chiffrées et des raisonnements solides, tout cela dans le souci du bien public.

Les nombreuses facettes de M. Masset l'ont aussi mené vers l'associatif en soutenant le Comptoir de Fribourg, par exemple, ou à œuvrer pour le sport. Jusqu'à la fin des années 1950, la ville de Fribourg est partagée entre deux clubs de basket qui se livrent une lutte acharnée, mais qui ne sont individuellement pas à même de rivaliser au niveau suisse. Le 27 avril 1961, la chose est faite : ils fusionnent et le nouveau club s'appelle Fribourg Olympic. M. Ferdinand Masset en est le premier président, de 1961 à 1966, après aujourd'hui le club est connu pour ses vingt-deux titres de champion suisse, douze coupes de Suisse, huit coupes de la ligue et quatre supercup.

Nos félicitations et remerciements vont à M. Dorand pour son excellent travail d'historien spécialiste de la vie politique fribourgeoise. Il sait parfaitement rendre ces sujets accessibles et passionnants.

En plus de ce retour sur le passé de notre association, nous avons également complété nos équipes. Les délégué-e-s présent-e-s ont soutenu la proposition du Conseil d'administration en accueillant la conseillère aux Etats M^{me} Johanna Gapany comme nouvelle administratrice. Elle connaît très bien le monde associatif, étant présidente de l'association Remontées mécaniques Alpes Fribourgeoises. Dans le cadre de son nouveau mandat, elle siégera également à la Chambre patronale, tel que le prévoient les statuts.

Ont également été nommé-e-s à la Chambre patronale de l'UPCF, M^{mes} Andrea Kaufmann (membre de l'association Gwärz Kerzers und Umgebung et syndique de Chiètres) et Véronique Laurencet Esseiva (nouvelle présidente de la Société des industriels, commerçants et artisans de Romont et environs [SICARE]) ainsi que M. Philippe Roschy (président de GastroFribourg). Nous les félicitons chaleureusement!

Mes remerciements et compliments vont à toute l'équipe de l'Union Patronale du Canton de Fribourg pour l'organisation de cet événement et le travail réalisé tout au long de l'année. L'excellente collaboration et l'engagement de toutes et tous permet à notre organisation de mettre en œuvre ses missions et d'assurer un travail irréprochable aux associations professionnelles qui ont fait le choix de nous faire confiance.

Am 6. Juni fand die 77. Generalversammlung des Freiburger Arbeitgeberverbandes statt. Sie war für den Verwaltungsrat und die Direktion der richtigen Zeitpunkt, um eine der markantesten Persönlichkeiten unserer Organisation, Herrn Ferdinand Masset, zu würdigen. Die Präsidenten und Mitglieder der von uns verwalteten Verbände sowie die zahlreichen Gäste konnten erfahren, dass er die Organisation nicht nur über 35 Jahre lang getragen und geleitet, sondern ihr anschliessend auch vorgestanden hatte.

Die Anwesenden hatten die Gelegenheit, dem Autor seiner Biografie, Herrn Jean-Pierre Dorand, zuzuhören, der auf brillante Weise die wichtigsten Etappen seines politischen, wirtschaftlichen und Verbandslebens nachzeichnete. Das Buch ermöglicht es Ihnen, das Thema zu vertiefen. Ich für meinen Teil habe mich darauf eingelassen und es genossen, in die Wirtschafts- und Sozialgeschichte unseres Kantons von der Nachkriegszeit bis heute einzutauchen. Dabei entdeckt man den «Masset-Stil»: präzise Informationen, Zahlenangaben und solide Argumentationen, alles mit Blick auf das Gemeinwohl.

Die vielen Facetten von Herrn Masset führten ihn unter anderem in die Verbandsarbeit, indem er beispielsweise das Comptoir de Fribourg unterstützte oder sich für den Sport einsetzte. Bis Ende der 1950er Jahre gab es in der Stadt Freiburg zwei rivalisierende Basketballvereine, die sich einen erbitterten Kampf lieferten, aber einzeln nicht in der Lage waren, auf schweizerischer Ebene zu konkurrieren. Am 27. April 1961 war es dann so weit: Sie fusionierten und der neue Verein nannte sich Fribourg Olympic. Ferdinand Masset war von 1961 bis 1966 der erste Präsident des Vereins. Heute ist der Verein für seine 22 Schweizer Meistertitel, 12 Schweizer Pokale, 8 Ligapokale und 4 Supercups bekannt.

Unsere Anerkennung und unser Dank gehen an Herrn Dorand für seine hervorragende Arbeit als Historiker, der sich auf das politische Leben in Freiburg spezialisiert hat. Er versteht es hervorragend, diese Themen zugänglich und spannend zu vermitteln.

Neben diesem Rückblick auf die Vergangenheit unseres Verbandes haben wir auch unsere Reihen ergänzt. Die anwesenden Delegierten unterstützten den Vorschlag des Verwaltungsrates, Frau Ständerätin Johanna Gapany als neue Verwaltungsrätin zu ernennen. Sie kennt die Verbandswelt sehr gut, da sie Präsidentin des Verbandes Seilbahnen Freiburger Alpen (SBFA) ist. Im Rahmen ihres neuen Mandats wird sie auch Einsatz in der Arbeitgeberteam nehmen, wie es die Statuten vorsehen.

Ebenfalls neu in die Arbeitgeberteam des FAV berufen wurden Frau Andrea Kaufmann (Mitglied des Vereins Gwärbs Kerzers und Umgebung und Gemeindepräsidentin von Kerzers), Frau Véronique Laurencet Esseiva (neue Präsidentin der Société des industriels, commerçants et artisans de Romont et environs [SICARE]) sowie Herr Philippe Roschy (Präsident von GastroFribourg). Wir gratulieren ihnen herzlich!

Mein Dank und meine Anerkennung gehen an das gesamte Team des Freiburger Arbeitgeberverbandes für die Organisation dieses Anlasses und die im Laufe des Jahres geleistete Arbeit. Die ausgezeichnete Zusammenarbeit und der Einsatz aller Beteiligten ermöglichen es unserer Organisation, ihre Aufgaben zu erfüllen und den Berufsverbänden, die die Wahl getroffen haben, uns zu vertrauen, eine einwandfreie Arbeit zu leisten.

SOMMAIRE INHALT

02–03

Edito

06–13

Événement / Veranstaltung

6–11 Assemblée générale /

Generalversammlung

12–13 Fribourg Olympic

14–17

Actualités / Aktuelles

REF-lex: service juridique en ligne

REF-lex: Online-Rechtsdienst

18–19

Rubrique juridique /

Juristische Rubrik

Forme du licenciement

Form der Kündigung

20–21

Actualités / Aktuelles

Travail au noir

Schwarzarbeit

22–23

Portraits

24–25

En marge / Am Rande

26–29

Sous la loupe /

Unter der Lupe

Carrosserie suisse Fribourg

Carrosserie suisse Freiburg

30–31

Fri Up



Notre programme de formation

Unser Fortbildungsprogramm

5
Sept

Quel réseau social correspond le mieux à l'activité de mon entreprise?

8h00–17h00

Laura Monney, Consultante, formatrice réseaux sociaux pour entreprises

19
Sept

Korrespondenz – Was gilt heute?

9:00–17:00

Fabienne Schnyder, Text-Coach und Trainerin für schriftliche und nonverbale Kommunikation

9
Sept

Préparer sa retraite

8h30–12h00

Natacha Hayoz,
directrice adjointe FER CIFA

19
Sept

Fortbildungsreihe zur BIM-Methodik – Modul 3 und 4

8:00–12:00 und 13:30–16:30

Jörg Meyer, Mitglied der Geschäftsleitung Weinmann-Energies SA
Jean-Philippe Suter, Associate Director, Consultant und BIM Manager bei Git CAD Sàrl

10
Sept

Réagir à temps et efficacement face au conflit au travail

8h00–11h30

Martina Guillod, médiateuse FSM et juriste

24
Sept

Téléphoner avec aisance et assurance

9h00–17h00

Fabienne Schnyder, coach et formatrice de communication écrite et non verbale

12
Sept

Gérer son temps et ses priorités

8h00–12h00

Claude Volery, formateur-coach et fondateur du cabinet Plus Sept

30
Sept

Entretiens annuels

8h30–17h00

Stéphane Rolle, Formateur, consultant et coach

17
Sept

Rechtzeitig und wirksam auf Arbeitsplatzkonflikte reagieren

8:00–11:30

Martina Guillod, Mediatorin FSM und Juristin



Infos und Anmeldung auf upcf.ch/unsere-fortbildungen

Infos et inscriptions sur upcf.ch/nos-formations



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband





**Rentrée
des Entreprises**
Herbstauftakt
der Unternehmen

22.08.2024

PRIX / AUSZEICHNUNG

«Meilleures entreprises formatrices»
«Beste Ausbildungsbetriebe»

INVITÉ/GAST

Alain Berset

Ancien conseiller fédéral et secrétaire général élu du Conseil de l'Europe

Ehemaliger Bundesrat und neu gewählter Generalsekretär des Europarates

LA PARTICIPATION À CETTE MANIFESTATION
N'EST POSSIBLE QUE SUR INVITATION
DIE TEILNAHME AN DIESER VERANSTALTUNG
IST NUR AUF EINLADUNG MÖGLICH



Organisé par/organisiert von



Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband

Partenaire de la manifestation/
Veranstaltungspartner

RAIFFEISEN



La 77^e assemblée générale de l'UPCF s'est déroulée début juin dans la halle Omnisports à Olympic, en présence de plus de 100 invité·e·s. Johanna Gapany, Conseillère aux Etat, a été

De la formation professionnelle aux francs, la 77^e AG de l'UPCF a tenu ses

L'assemblée générale de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) s'est déroulée le 6 juin à la halle Omnisports à Fribourg, stade de Fribourg Olympic. Un lieu peu commun pour un événement durant lequel le travail de l'UPCF en 2023 a été passé en revue. La partie statutaire a été marquée par la nomination de Johanna Gapany au Conseil d'administration de l'UPCF.

Marie Nicolet

Le lieu était pour le moins atypique. Il a été pleinement apprécié par les participant·e·s à la 77^e assemblée générale de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF), qui s'est tenue dans une ambiance conviviale. La **partie statutaire**, ponctuée de plusieurs rapports, a été notamment marquée par l'élection de Johanna Gapany, Conseillère aux États et présidente de Remontées Mécaniques Alpes Fribourgeoises (RMAF) au Conseil d'administration de l'UPCF. «Un immense merci pour votre confiance, s'est-elle enthousiasmée. Je suis reconnaissante de tout ce qui a été fait dans le canton pour rassembler de si nombreuses associations professionnelles sous le même toit. Je me réjouis de relever les défis futurs avec vous et pour vous, à Berne.» La Chambre patronale, organe politique de l'UPCF, a aussi connu son lot de changements avec trois nouveaux représentant·e·s: Philippe Roschy, président de GastroFribourg; Andrea Kaufmann, membre de Gwärb Kerzers und Umgebung; et Véronique Laurencet Esseiva, présidente de la SICARE. Ils/elles ont été nommé·e·s pour remplacer respectivement Nicolas Berset, Susanne Schwander et Cédric Margueron.

Le président du Conseil d'administration, Patrick Gendre, est, pour sa part, revenu sur la situation économique mondiale et helvétique sur un ton optimiste. «Selon les prévisions actuelles, l'économie suisse pourrait continuer à croître à un rythme modéré mais stable. La Suisse jouit d'une main d'œuvre hautement qualifiée, bien que celle-ci se raréfie ces dernières années, ainsi que d'un climat des affaires plutôt propice.»

Liliane Kramer, présidente de la Chambre patronale, a présenté ensuite les activités de cette dernière. Elle a mentionné que la Chambre patronale s'était réunie une fois en juin et avait pris position par voie de correspondance sur la votation cantonale du 12 novembre.

La formation dans le cœur

Qui dit main d'œuvre qualifiée dit formation professionnelle. Cette dernière a été évoquée par Reto Julmy, directeur de l'UPCF. Il a rappelé l'importance que joue la formation duale dans l'économie et dans le cœur de l'UPCF. Ainsi, il a énuméré les différents événements de 2023 qui ont mis à l'honneur les apprenti·e·s, à l'instar de *START! Forum des Métiers*, *START! Job dating* ou encore les *Berufs-Infos-Métiers*. De plus, l'UPCF a participé au projet des *Freiburger Nachrichten (FN)* «*Zeitung in der Orientierungsschule*» (*ZiSch*).

La 6^e Rentrée des Entreprises a été l'occasion de saluer l'excellence fribourgeoise sur le plan de la formation professionnelle. Celle-ci a été incarnée par six invitée·e·s de marque, lors d'une table ronde unique. De plus, dix entreprises formatrices ainsi que leurs apprenti·e·s ont reçu le prix de Meilleure entreprise formatrice et un prix Coup de Cœur a été décerné.

En parallèle, l'UPCF est fortement impliquée dans le comité de pilotage du Campus Le Vivier à Villaz-Saint-Pierre, actuellement en construction. Les associations professionnelles débutteront leurs enseignements dans ce bâtiment, qui sera inauguré cet automne, dès la rentrée 2024/2025. «Ce projet est précurseur pour la formation professionnelle dans notre canton», a souligné le directeur.



Si la formation professionnelle est essentielle, l'UPCF propose également un catalogue de formations continues attrayant. Daniel Bürdel, directeur adjoint, a indiqué que l'année dernière, plus de 40 cours interdisciplinaires ont été organisés dans les locaux de l'UPCF. «Nous proposons des formations variées et travaillons à répondre du mieux possible aux besoins de nos membres dans les différents domaines», a expliqué Daniel Bürdel.

Des formations continues que soutient aussi l'UPCF auprès de son propre personnel. Ainsi, Christian Schafer, directeur adjoint, a félicité Valérie Riedo qui a récemment obtenu son brevet fédéral en finance et comptabilité. Il a souligné la croissance du personnel de l'UPCF qui atteint 49 collaborateur·rice·s et la création de trois nouveaux postes. Ainsi, depuis le 1^{er} mai 2024, une fonction de spécialiste marché du travail et commissions paritaires a vu le jour. «Ce poste nous permettra de renforcer nos positions dans la défense de nos membres et suit l'évolution des contraintes administratives et sociales», a détaillé le directeur adjoint. Deux autres nouvelles fonctions ont été créées pour assurer la présence de l'UPCF à l'accueil du Campus Le Vivier.

Le mot des politiques

La **partie officielle** de cette assemblée générale a été ouverte par Jean-Pierre Siggen,

Fribourg, stade de Fribourg
élue au Conseil d'administration.

lancers promesses

président du Conseil d'Etat et ancien directeur de l'UPCF, qui a confié se sentir comme «à la maison» dans le monde des arts et métiers. Selon lui, les perspectives économiques 2024 donnent de bonnes raisons d'espérer une reprise de la conjoncture: «L'Etat veillera à garantir des conditions-cadre favorables à la croissance des entreprises, tout en maintenant un équilibre avec le secteur public», a-t-il déclaré. Il est ensuite revenu sur l'incroyable parcours de Ferdinand Masset. «Il appartient aux fondateurs qui ont su poser les fondements de la vie économique associative, à la sortie de la deuxième guerre mondiale», a souligné Jean-Pierre Siggen. «Il a su défendre le bien commun de l'économie et de la société.»

De son côté, Adrian Brügger, Président du Grand Conseil, s'est appuyé sur l'histoire du débarquement en Normandie, qui fêtait son 80^e anniversaire en ce 6 juin 2024, pour évoquer les enjeux actuels. Il a invité le public au même optimisme que celui dont fait preuve le Grand Conseil: «Nous regardons le verre à moitié plein, même si tout ne va pas pour le mieux. Nous avons confiance en l'UPCF qui est bien implantée dans le canton et dans tous les secteurs d'activité.»

Dans son message, le président Patrick Gendre a surtout évoqué l'importance de la formation professionnelle, en particulier dans un marché du travail asséché, et a souligné le rôle de l'UPCF: «En soutenant quotidiennement et d'arrache-pied la formation professionnelle, nous aidons les filières et les entreprises à trouver de nouveaux collaborateur·rice·s et à développer des talents».

Jean-Pierre Dorand, historien, a finalement présenté son livre «Ferdinand Masset - 50 ans au service de l'économie fribourgeoise» et a mis en évidence plusieurs facettes de la personnalité de ce visionnaire. Sergio Mantelli, gendre de Ferdinand Masset, a pour sa part partagé le côté privé et familial de Ferdinand Masset, décédé il y a exactement dix ans à l'âge de 94 ans. Cet anniversaire a été l'occasion pour l'UPCF de soutenir la réalisation de ce livre consacré à son fondateur.

La soirée s'est terminée par une démonstration en trois contre trois par les joueurs de Fribourg Olympic. Le président, Pascal Joye, a pris la parole pour retracer l'histoire du club. Les invité·e·s à cette assemblée ont finalement pu s'essayer au lancer du ballon à trois points. Un exercice pas si facile mais qui a fait l'unanimité.



3 questions à Jean-Pierre Dorand, historien

Jean-Pierre Dorand a consacré son dernier ouvrage à la vie de Ferdinand Masset. Il revient sur la vie de cet homme qui a marqué l'économie, la politique et la société fribourgeoise et a tenu à remercier l'UPCF pour le soutien et la collaboration dans ce projet.

Ferdinand Masset est décédé il y a 10 ans. Que reste-t-il de son héritage dans l'économie et la société fribourgeoise?
Il reste énormément de choses. On peut mentionner l'achèvement de la RN12, qui est aujourd'hui l'A12 et qui joue un rôle important de la développement économique du canton, mais aussi la poursuite des travaux de la RN 1 jusqu'à Yverdon. Une de ses motions a permis de créer l'Office de la promotion économique du canton (ODEF) et une autre le Service cantonal de la culture. Il a permis de moderniser la loi sur le tourisme et il a encouragé la création d'un fond d'investissement. Sur le plan communal, il a mis sur pied le Service de la culture, le Comptoir de Fribourg ainsi que la Triennale de la photo, un événement qui a disparu aujourd'hui.

Ferdinand Masset a fondé l'UPCF, pourquoi était-ce important, selon lui, pour l'économie fribourgeoise?

Il a participé à l'Union Interprofessionnelle Patronale du Canton de Fribourg (n.d.l.r.: ancêtre de l'UPCF) depuis sa création en 1947 et à l'époque déjà, il souhaitait un regroupement des forces patronales des PME. Il était aussi secrétaire et âme active de l'Union Cantonale des Arts et Métiers (UCAM) (n.d.l.r.: ancêtre de la Chambre patronale), tout en étant à la tête de l'UIP. Les deux entités se partageaient les rôles: les actions politiques pour l'UCAM, les questions d'assurances sociales pour l'UIP. Il a mis sur pied des formations destinées aux entrepreneur·euse·s et a constaté que les membres se retrouvaient dans les deux entités. Partant de ce constat et profitant de son siège de président du Conseil d'administration de l'UIP, à la suite de ses mandats de conseiller d'Etat, il agit pour rassembler tout le monde sous un même toit. Ainsi est née l'UPCF.

Quel élément de la vie de Ferdinand Masset vous a le plus marqué?

La période qu'il a passée au Conseil d'Etat. Ferdinand Masset étudiait les dossiers à fond, ce qui lui permettait de les défendre avec beaucoup d'objectivité. Ceci a aussi été reconnu par ses adversaires politiques. C'était un homme collégial qui détestait la politique politique. Il savait discuter avec les gens et avec ses collègues. Il faisait de la politique pour le bien commun, ce qui lui a donné une vraie aura. En 1981, lors de son élection comme président du Conseil d'Etat, il est élu avec toutes les voix, ce qui est unique dans l'histoire.



Die 77. GV des FAV fand Anfang Juni in Anwesenheit von über 100 Gästen in der Heimstadion von Fribourg Olympic, statt. Ständerätin Johanna Gapany wurde

Die 77. Generalversammlung Von der Berufsbildung bis zum

Die Generalversammlung des Freiburger Arbeitgeberverbandes (FAV) am 6. Juni in der Mehrsporthalle in Freiburg bot einen aussergewöhnlichen Rahmen, um das Jahr 2023 Revue passieren zu lassen. Während des statutarischen Teils wurde Johanna Gapany in den Verwaltungsrat des FAV gewählt.

Marie Nicolet

Der aussergewöhnliche Veranstaltungsort wurde von den Teilnehmenden der 77. Generalversammlung des Freiburger Arbeitgeberverbands (FAV) äusserst positiv aufgenommen. Der **statutarische Teil**, der mehrere Berichte umfasste, war insbesondere von der Wahl von Johanna Gapany, Ständerätin und Präsidentin des Verbands Seilbahnen Freiburger Alpen (SBFA), in den Verwaltungsrat des FAV geprägt. «Ein riesiges Dankeschön für Ihr Vertrauen», sagte Johanna Gapany freudig. «Ich bin dankbar für alles, was im Kanton geleistet wurde, um so viele Berufsverbände unter einem Dach zu vereinen. Ich freue mich darauf, die künftigen Herausforderungen mit Ihnen und für Sie in Bern anzugehen.» Auch in der Arbeitgeberkammer, dem politischen Organ des FAV, gab es Veränderungen: Philippe Roschy, Präsident von GastroFribourg, Andrea Kaufmann, Mitglied von Gwärb Kerzers und Umgebung, sowie Véronique Laurencet Esseiva, Präsidentin der SICARE, wurden neu in die Kammer aufgenommen. Sie ersetzen Nicolas Berset, Susanne Schwander und Cédric Margueron.

Der Verwaltungsratspräsident, Patrick Gendre, äusserte sich optimistisch zur globalen und Schweizer Wirtschaftslage. «Gemäss den aktuellen Vorhersagen könnte die Schweizer Wirtschaft weiterhin in einem moderaten, aber stabilen Tempo wachsen. Die Schweiz verfügt über hochqualifizierte Arbeitskräfte, auch wenn diese in den letzten Jahren knapper geworden sind, sowie über ein recht vorteilhaftes Geschäftsumfeld.»

Liliane Kramer, Präsidentin der Arbeitgeberkammer, hat anschliessend die Aktivitäten der Arbeitgeberkammer erläutert. Dabei hat sie erwähnt, dass sich die Arbeitgeberkammer im Juni einmal getroffen und auf dem Korrespondenzweg zur kantonalen Abstimmung vom 12. November Stellung genommen hat.

Die Berufsbildung im Zentrum

Wer von qualifizierten Arbeitskräften spricht, spricht von Berufsbildung. Reto Julmy, Direktor des FAV, hob dieses zentrale Thema hervor. Er unterstrich die Bedeutung der dualen Berufsbildung in der Wirtschaft und im Fokus des FAV. Dabei erwähnte er die verschiedenen Veranstaltungen im Jahr 2023, bei denen die Lernenden im Mittelpunkt standen, wie beispielsweise die Berufsmesse START! Forum der Berufe, START! Job-Dating und die Berufs-Info-Métiers. Zusätzlich engagierte sich der FAV im Projekt der Freiburger Nachrichten (FN) «Zeitung in der Orientierungsschule» (ZiSch).

Die sechste Ausgabe des Herbstauftakts der Unternehmen bot eine hervorragende Gelegenheit, die Spitzenleistungen der Freiburger Berufsbildung zu würdigen. Zehn Lehrbetriebe mit ihren Lernenden wurden als beste Ausbildungsbetriebe ausgezeichnet, zusätzlich wurde der Sonderpreis «Coup de Cœur» verliehen. Darüber hinaus versammelte sich die Freiburger Spitzenklasse internationaler Prägung mit sechs hochkarätigen Gästen zu einer einzigartigen Gesprächsrunde.

Zugleich ist der FAV stark in den Steuerungsausschuss des derzeit im Bau befindlichen Campus Le Vivier in Villaz-Saint-Pierre eingebunden. Die Berufsverbände werden ihre Ausbildung in diesem Gebäude, das diesen Herbst eingeweiht wird, ab dem Schuljahr 2024/2025 aufnehmen. «Dieses Projekt ist wegweisend für die Berufsbildung in unserem Kanton», betonte der Direktor.

Neben zahlreichen Aktivitäten im Bereich der Berufsbildung verfügt der FAV auch über ein attraktives Spektrum an Fort- und Weiterbildungsangeboten. Daniel Bürdel, stellvertretender Direktor, berichtete, dass im vergangenen Jahr über 40 interdisziplinäre Kurse in den Räumlichkeiten des FAV abgehalten wurden. «Wir bieten vielfältige Fortbildungen an und arbeiten kontinuierlich daran, den Bedürfnissen unserer Mitglieder so gut wie möglich gerecht zu werden», erklärte er.

Auch intern fördert der FAV die Weiterbildung seines Personals. Christian Schafer, stellvertretender Direktor, gratulierte Valérie Riedo, die vor Kurzem ihren eidgenössischen Fachausweis im Finanz- und Rechnungswesen erlangt hat. Er hob die Erhöhung des Personalbestandes des FAV auf 49 Mitarbeitende und die Schaffung von drei neuen Stellen hervor. Seit dem 1. Mai 2024 gibt es eine Stelle für eine Spezialistin für den Arbeitsmarkt und paritätische Kommissionen. «Diese zusätzliche Position wird es uns ermöglichen, unsere Stellung bei der Verteidigung der Interessen unserer Mitglieder zu stärken. Zwei weitere neue Stellen wurden geschaffen, um die Präsenz des FAV am Empfang des Campus Le Vivier sicherzustellen.»

Stimmen aus der Politik

Jean-Pierre Siggen, Staatsratspräsident und ehemaliger Direktor des FAV, eröffnete den **offiziellen Teil** der Generalversammlung und bekannte sich dazu, sich in der Welt des



Mehrsporthalle in Freiburg, dem dabei in den Verwaltungsrat gewählt.

des FAV: Freiwurf

Gewerbes «wie zu Hause» zu fühlen. Seinen Aussagen zufolge geben die wirtschaftlichen Aussichten für 2024 Anlass zur Hoffnung auf eine Erholung der Konjunktur: «Der Staat wird dafür sorgen, dass günstige Rahmenbedingungen für das Wachstum der Unternehmen gewährleistet sind, wobei das Gleichgewicht mit dem öffentlichen Sektor gewahrt bleiben muss», sagte er. Anschliessend würdigte er den beeindruckenden Werdegang von Ferdinand Masset. «Er gehört zu den Gründern, die nach dem Zweiten Weltkrieg den Grundstein für das wirtschaftliche Verbandsleben gelegt haben», betonte Jean-Pierre Siggen. «Er hat es verstanden, das Gemeinwohl von Wirtschaft und Gesellschaft zu wahren».

Adrian Brügger, Präsident des Grossen Rates, nahm die historische Landung der Alliierten in der Normandie zum Anlass, die sich am 6. Juni 2024 zum 80. Mal jährte, um über die aktuellen Herausforderungen zu sprechen. Er ermutigte das Publikum, denselben Optimismus zu zeigen, den auch der Grosser Rat teile: «Wir betrachten das Glas als halb voll, auch wenn nicht alles optimal ist. Wir haben Vertrauen in den FAV, der im Kanton und in allen Wirtschaftszweigen gut verankert ist.»

In seiner Ansprache betonte Präsident Patrick Gendre vor allem die Bedeutung der Berufsbildung, insbesondere angesichts eines schwierigen Arbeitsmarktes, und hob die Rolle des FAV hervor: «Durch unsere tägliche und intensive Unterstützung der Berufsbildung helfen wir den Branchen und Unternehmen, neue Mitarbeitende zu finden und Talente zu fördern.»

Der Historiker Jean-Pierre Dorand präsentierte zum Schluss sein Buch «Ferdinand Masset – 50 Jahre im Dienste der Freiburger Wirtschaft» und beleuchtete verschiedene Facetten einer visionären und faszinierenden Persönlichkeit. Sergio Mantelli, Schwiegersohn von Ferdinand Masset, berichtete über die persönliche und familiäre Seite dieses bedeutenden Mannes, der vor zehn Jahren im Alter von 94 Jahren verstorben war. Dieser Gedenktag war für den FAV die Gelegenheit, dieses Buch über seinen Gründer in Auftrag zu geben und eine aussergewöhnliche Freiburger Persönlichkeit zu würdigen.

Der Abend endete mit einer beeindruckenden 3x3-Basketballdemonstration durch Spieler von Fribourg Olympic. Der Präsident Pascal Joye ergriß das Wort und gab einen Einblick in die beeindruckende Geschichte des Vereins. Die Gäste der Versammlung hatten anschliessend die Möglichkeit, sich im Dreipunkte-Werfen zu versuchen, eine nicht ganz einfache Übung, die jedoch für Begeisterung sorgte.



3 Fragen an Jean-Pierre Dorand, Historiker

Jean-Pierre Dorand hat sein neuestes Werk dem Leben von Ferdinand Masset gewidmet. Darin beleuchtet er das Wirken dieses Mannes, der die Freiburger Wirtschaft, Politik und Gesellschaft des Kantons Freiburg massgeblich geprägt hat.

Ferdinand Masset ist vor zehn Jahren verstorben. Was bleibt von seinem Vermächtnis in der Freiburger Wirtschaft und Gesellschaft?

Es bleiben viele bedeutende Errungenschaften. Besonders hervorzuheben sind die Fertigstellung der RN12, heute A12, die eine wesentliche Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung des Kantons spielt, sowie die Fortsetzung der Arbeiten an der RN1 bis Yverdon. Eine seiner Motionen führte zur Gründung des Amtes für Wirtschaftsförderung des Kantons Freiburg (WIF) und des kantonalen Amtes für Kultur. Zudem trug er zur Modernisierung des Tourismusgesetzes bei und initiierte die Schaffung eines Investitionsfonds. Auf kommunaler Ebene etablierte er den Dienst für Kultur, die Freiburger Messe und die Triennale der Fotografie, eine Veranstaltung, die inzwischen nicht mehr stattfindet.

Ferdinand Masset hat den FAV gegründet. Warum war dies seiner Meinung nach wichtig für die Freiburger Wirtschaft? Seit der Gründung der Union Interprofessionnelle Patronale du Canton de Fribourg (UIP) (Anm. d. Red.: Vorgängerverband des FAV) im Jahr 1947 war er aktiv dabei und wünschte sich schon damals eine Vereinigung der KMU-Arbeitgeber. Er war auch Sekretär und treibende Kraft der Union Cantonale des Arts et Métiers (UCAM) (Anm. d. Red.: Vorgängerin der Arbeitgeberkammer), während er zugleich an der Spitze der UIP stand. Die beiden Organisationen teilten sich die Aufgaben: Die UCAM kümmerte sich um politische Belange, die UIP um Sozialversicherungsfragen. Er organisierte Schulungen für Unternehmer und stellte fest, dass viele Mitglieder in beiden Gremien vertreten waren. Diese Erkenntnis und seine Funktion als Verwaltungsratspräsident der UIP führten dazu, dass er nach seiner Amtszeit als Staatsrat handelte und alle unter einem Dach zusammenführte. So entstand der FAV.

Welchen Lebensabschnitt von Ferdinand Masset hat Sie am meisten beeindruckt?

Seine Zeit im Staatsrat. Ferdinand Masset studierte die Dossiers gründlich und konnte sie mit einem hohen Mass an Objektivität verteidigen, was auch von seinen politischen Widersachern anerkannt wurde. Er war eine kollegiale Persönlichkeit, die parteipolitische Ränkespiele verabscheute und gut mit Menschen sowie seinen Kolleginnen und Kollegen diskutieren konnte. Seine Politik war stets auf das Gemeinwohl ausgerichtet. Dies verlieh ihm eine besondere Ausstrahlung. Bei seiner Wahl zum Staatsratspräsidenten 1981 wurde er mit allen Stimmen gewählt, was in der Geschichte einmalig ist.



Plus de photos
Weitere Fotos







L'UPCF a tenu son assemblée générale dans la halle Omnisports à Fribourg, stade de Fribourg Olympic. Pascal Joye, président, a présenté le club aux invité·e·s qui ont profité d'une démonstration en trois contre trois (3x3).

Un club ambassadeur d'une région

Lors de l'assemblée générale de l'UPCF, Pascal Joye, président de Fribourg Olympic, a partagé les succès et les défis de la saison 2024. En revenant sur les moments clés et les initiatives du club, il a mis en lumière leur contribution à la popularité croissante du basket suisse. Interview entre deux paniers.

Marie Nicolet

Félicitations pour votre titre de champion. Quel aspect de cette saison vous rend le plus fier ?

Cette saison a été particulièrement empreinte d'émotions. Un vent de fraîcheur a soufflé dans les vestiaires, sur le terrain et dans les bureaux. On a vu tous les joueurs participer spontanément aux entraînements facultatifs.

Après deux défaites en début de saison, l'équipe et le staff ont gardé confiance. Ils ont nourri une fierté, celle d'avoir joué la saison entière sans aucun changement de joueur ou nouveau joueur malgré des absences pour blessures, et certaines de moyenne à longue durée.

Quels ont été les plus grands défis auxquels le club a dû faire face cette saison et comment les avez-vous surmontés ?

Le défi était de rester dans le haut du tableau en intégrant beaucoup d'éléments nouveaux comme le coaching staff, les joueurs et l'administration. La réussite s'est résumée en ces quelques mots: travail, patience, confiance, cohésion et plaisir. Cette cohésion s'est construite au travers de l'équipe elle-même.

Y a-t-il des moments ou des matchs clés de la saison qui, selon vous, ont été déterminants pour votre victoire finale ?

Dans le sport, comme dans de nombreux domaines de la vie, l'échec permet de rebondir en analysant ce qui n'a pas fonctionné. Notre défaite en Supercoupe en début de saison a déclenché une prise de conscience. Nous avons compris que nous

allions faire face à des obstacles et que le travail était nécessaire. A Noël, nous avons terminé en tête du championnat, ce qui a validé nos choix et notre méthode. Puis, nous avons conquis le premier trophée de la saison lors du Final Four de la SBL Cup, ce qui a encore augmenté la motivation des joueurs.

Comment le club gère-t-il le développement des jeunes talents ?

Nous proposons aux jeunes des entraînements de très haute qualité qui passent notamment par une préparation physique pour leur permettre d'améliorer leurs qualités athlétiques. Nous avons la chance d'avoir des joueurs expérimentés qui aiment transmettre leur expérience aux plus jeunes, ce qui est inspirant pour la relève. En parallèle des entraînements collectifs très importants, nous avons mis sur pied des entraînements spécifiques pour chaque jeune, ce qui permet de tenir compte de leurs faiblesses et de les combler.

Le basket suisse gagne en popularité. Quel rôle pensez-vous que Fribourg Olympic joue dans ce phénomène ?

Je suis heureux d'entendre que le basket suisse gagne en popularité car nous y travaillons quotidiennement. Fribourg Olympic est certes le club actuellement le plus titré, mais les titres du passé ne garantissent en rien le futur. Notre réputation nous aide. Nous sommes perçus comme le «grand frère» du basket suisse. Ainsi, nos opinions sont écoutées par les autres clubs et nos méthodes parfois copiées. C'est très motivant pour nous et cela nous pousse à constamment innover pour rester leader.

Je pense que nous devons davantage vendre ce sport qu'est le basket et pas nous



contenter de vendre l'image de Fribourg Olympic. Pour cela, j'imagine des événements en périphérie de nos matchs qui permettraient de faire découvrir aux non-initiés ce sport spectaculaire et fort agréable à regarder.

Selon vous, quel impact économique a Fribourg Olympic sur la ville de Fribourg et sa région ?

Cela m'est très difficile à évaluer. Les autorités de la Ville de Fribourg insistent pour que nous montrions leur logo et pour que nous parlions de Fribourg. Cela doit probablement dire qu'un certain impact existe. A mon avis, notre impact est plus important pour la région que pour la Ville de Fribourg.

Lors de compétitions internationales, comme la coupe d'Europe, nous souhaiterions que le nom de Fribourg soit davantage connu et attractif. Malheureusement, l'offre hôtelière est très pauvre et nous devons souvent héberger nos invité·e·s en dehors de la ville.

Fribourg Olympic et l'UPCF ont tous deux été fondés par Ferdinand Masset. Quels parallèles peut-on tirer entre les deux entités ?

Une constante recherche de l'excellence, tout en restant modeste envers nous-mêmes.



Der FAV hielt seine Generalversammlung in der Mehrsporthalle von Fribourg Olympic ab. Präsident Pascal Joye stellte den Gästen, die in den Genuss einer Drei-gegen-Drei-Spielvorführung (3x3) kamen, den Club vor.

Ein Club als Botschafter einer Region

Anlässlich der Generalversammlung des FAV berichtete Pascal Joye, Präsident von Fribourg Olympic, über die Erfolge und Herausforderungen der Saison 2024. Er blickte auf die Höhepunkte und Einsätze des Clubs zurück und betonte deren Bedeutung für die wachsende Beliebtheit des Schweizer Basketballs. Ein Interview zwischen zwei Körben.

Marie Nicolet

Herzlichen Glückwunsch zum Meistertitel. Welcher Aspekt dieser Saison macht Sie am meisten stolz?

Diese Saison war besonders von Emotionen geprägt. In den Umkleidekabinen, auf dem Spielfeld und in der Geschäftsstelle wehte ein frischer Wind. Es war zu beobachten, wie alle Spieler spontan an den freiwilligen Trainingseinheiten teilnahmen.

Nach zwei Niederlagen zu Beginn der Saison blieben das Team und der Betreuerstab zuversichtlich. Wir sind stolz darauf, die gesamte Saison ohne Spielerwechsel oder Neuzügänge durchgespielt zu haben, obwohl einige Spieler verletzungsbedingt ausfielen, und einige sogar mittel- bis langfristig.

Welches waren die grössten Herausforderungen für den Club in dieser Saison und wie haben Sie diese gemeistert?

Die grösste Herausforderung bestand darin, in der oberen Tabellenhälfte zu verbleiben, während wir viele neue Elemente wie den Coaching-Stab, die Spieler und die Verwaltung integrieren mussten. Unser Erfolg lässt sich in wenigen Worten zusammenfassen: Arbeit, Geduld, Vertrauen, Zusammenhalt und Spass. Dieser Zusammenhalt entstand durch das Team selbst.

Gab es Schlüsselmomente oder -spiele in der Saison, die Ihrer Meinung nach ausschlaggebend waren für den Gesamtsieg?

Im Sport, wie in vielen Bereichen des Lebens, hilft ein Misserfolg dabei, sich zu verbessern, indem man analysiert, was nicht funktioniert hat. Unsere Niederlage im Supercup zu Beginn der Saison hat uns wachgerüttelt. Es wurde uns klar, dass wir

vor einer Reihe von Herausforderungen stehen und dass harte Arbeit notwendig ist. An Weihnachten lagen wir an der Spitze der Meisterschaft, was unsere Entscheidungen und Vorgehensweise bestätigte. Danach gewannen wir beim Final Four des SBL-Cups die erste Trophäe der Saison, was die Motivation der Spieler zusätzlich steigerte.

Wie geht der Club mit der Förderung junger Talente um?

Wir bieten den Jugendlichen ein qualitativ sehr hochwertiges Training, das besonders auf die physische Vorbereitung fokussiert ist, damit sie ihre Athletik verbessern können. Wir haben das Glück, erfahrene Spieler zu haben, die ihre Kenntnisse und Erfahrungen gerne an die Jüngeren weitergeben, was sehr inspirierend ist für den Nachwuchs. Neben dem sehr wichtigen Gruppentraining haben wir für jeden Jugendlichen ein individuelles Trainingsprogramm erstellt, das gezielt an den jeweiligen Schwächen arbeitet.

Der Schweizer Basketball gewinnt immer mehr an Popularität. Welche Rolle spielt Fribourg Olympic Ihrer Meinung nach in diesem Zusammenhang?

Es freut mich zu hören, dass der Schweizer Basketball an Zuspruch gewinnt, denn wir arbeiten täglich daran. Fribourg Olympic ist zwar der derzeit erfolgreichste Club, aber Titel aus der Vergangenheit sind keine Garantie für die Zukunft. Unser guter Ruf hilft uns dabei. Wir werden als der «große Bruder» des Schweizer Basketballs wahrgenommen. So interessieren sich andere Clubs für unsere Ansichten und kopieren manchmal unsere Methoden. Das ist sehr motivierend und spornst uns an, ständig neue Wege zu gehen, um an der Spitze zu bleiben.



Ich denke, wir müssen den Basketball-sport besser vermarkten und uns nicht nur auf das Erscheinungsbild von Fribourg Olympic konzentrieren. Ich kann mir Veranstaltungen rund um unsere Spiele vorstellen, die es ermöglichen, dass auch Nichteingeweihte diesen spektakulären und sehr attraktiven Sport kennenlernen.

Wie gross ist Ihrer Meinung nach der wirtschaftliche Einfluss von Fribourg Olympic auf die Stadt Freiburg und die Region?

Dies ist für mich sehr schwer zu beurteilen. Die Behörden der Stadt Freiburg bestehen darauf, dass wir ihr Logo zeigen und über Freiburg berichten. Das deutet wohl darauf hin, dass eine gewisse Wirkung vorhanden ist. Meiner Meinung nach ist unsere Wirkungskraft für die Region grösser als für die Stadt Freiburg. Bei internationalen Wettbewerben wie dem Europacup würden wir uns wünschen, dass der Name Freiburg bekannter und attraktiver wird. Leider ist das Hotelangebot sehr begrenzt, und wir müssen unsere Gäste oft ausserhalb der Stadt unterbringen.

Sowohl Fribourg Olympic als auch der FAV wurden von Ferdinand Masset gegründet. Welche Parallelen lassen sich zwischen den beiden Organisationen ziehen?

Beide Organisationen teilen das ständige Streben nach Spitzenleistungen und üben dabei Bescheidenheit.



REF-lex est un outil juridique offrant aux employeur·euse·s un soutien immédiat

Un juriste en ligne pour appuyer

L'intelligence artificielle fait son entrée dans nos services. Depuis la fin mai, l'outil numérique **REF-lex.ch**, développé par la Fédération des Entreprises romandes (FER), est en ligne. Un travail auquel l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF), qui fait partie de la FER, a participé. Cette plateforme propose une gamme complète d'outils juridiques numériques ainsi que des documents qui peuvent accompagner les PME dans leur gestion quotidienne.

Marie Nicolet

Quel·le patron·ne ne s'est jamais questionné sur un contrat de travail ou un délai de congé ? Le quotidien d'une entreprise se construit autour de questions juridiques. Les dirigeant·e·s n'ont pas forcément réponse à tout et pourtant, les erreurs peuvent avoir des conséquences importantes. Partant de ce constat, la FER a développé un outil en ligne permettant de soutenir les employeur·euse·s dans leur gestion quotidienne : REF-lex. Cette plateforme est composée des outils suivants :

- **Un générateur de contrat et de lettres**

Ce générateur permet de rédiger facilement différents documents grâce à des outils détaillés et intelligents. Il simplifie la création de documents juridiques professionnels. Rapide et conforme, cet outil est idéal pour répondre aux besoins en contrats et correspondances en droit du travail.

- **Des outils de calcul**

Qu'il s'agisse de suspension du délai de congé, de salaire ou de vacances, REF-lex permet de simplifier les calculs en droit du travail. Des outils détaillés et faciles à utiliser permettent de calculer avec précision des éléments clés tels que la suspension du délai de congé, une portion de salaire, un solde de vacances ou la réduction du droit aux vacances.

- **Une bibliothèque numérique**

La plateforme met à disposition une bibliothèque juridique complète qui rend accessible une vaste base de données riche d'articles, de conseils juridiques et de jurisprudences, couvrant les évolutions et pratiques depuis 2003.

- **Un guide de droit du travail au quotidien**

REF-lex permet de consulter un guide pratique en ligne consacré au droit suisse du travail. Ce guide est un ouvrage de référence, régulièrement mis à jour, pour comprendre et gérer efficacement les relations de travail.

- **Une IA Juriste**

Les juristes de la FER ont développé l'IA Juriste, une intelligence artificielle spécialisée en droit du travail. Elle est directement alimentée par le contenu du Guide de droit du travail au quotidien, offrant des conseils précis et à jour pour toutes les questions juridiques professionnelles.

REF-lex offre des prestations selon trois niveaux d'engagement, proposés à nos membres à des tarifs préférentiels. Le troisième niveau est le seul qui donne accès aux conseils personnalisés de notre juriste, Martina Guillod, spécialisée dans le droit du travail. Elle décortique pour nous l'outil REF-lex.

À qui recommanderiez-vous REF-lex et pourquoi ?

Je recommande l'outil à toutes les entreprises qui ont besoin d'un appui régulier en matière de droit du travail, qui dépasse les besoins ponctuels.

En quoi est-ce un outil avantageux ?

Il est disponible 24h/24h et 7j/7j et donne accès à une grande bibliothèque de publications relatives au droit du travail, qui permet de s'informer. Il offre des générateurs de lettres et de contrats ainsi que des calculateurs qui permettent un gain de temps considérable. L'outil a été développé par des expert·e·s en droit du travail et les solutions qui en découlent sont conformes au droit suisse. Globalement, REF-lex facilite la vie des entrepreneur·euse·s et des ressources humaines (RH).

En quoi cet outil répond-il aux besoins des PME fribourgeoises ?

Certains calculs que doivent opérer les PME sont complexes et prennent beaucoup de temps s'ils sont faits manuellement. Il est toutefois important de les faire juste car les effets qui en découlent sont souvent conséquents. En effet, la validité d'un licenciement, la date de fin d'un contrat ou encore le solde de vacances à payer en fin de contrat dépendent de ces calculs. En plus, la législation et la jurisprudence en droit du travail sont en constante évolution. Il est parfois difficile pour les PME de garantir que leurs processus RH continuent à être conformes au droit, surtout pour celles qui n'ont pas de DRH formé.

En quoi cet outil ne remplace-t-il pas les conseils d'un·e juriste ?

Les calculateurs permettent d'avoir des réponses précises à des questions précises. Or, lorsque les entreprises rencontrent un problème RH, les questions sont rarement précises au départ.

en matière de droit du travail.

les chef·fe·s d'entreprise



Le·la juriste peut aider à voir plus clair, à formuler les questions qui sont pertinentes sur le plan légal. L'outil ne tient pas non plus compte des besoins spécifiques d'une entreprise, de son historique ou du contexte global du cas. On ne noue pas une relation

« Les calculateurs permettent d'avoir des réponses précises à des questions précises. »

de confiance avec un calculateur en ligne et c'est précisément ce lien de confiance qui permet à un·e juriste de donner des conseils personnalisés et adaptés.

De quoi faut-il se méfier si on utilise REF-lex ?

REF-lex est basé sur le Code des obligations. Pour le moment, il ne tient pas compte des conventions collectives de travail, ni des règles internes à une entreprise. Les réponses fournies par REF-lex doivent donc être transposées dans le contexte concret de l'entreprise.

Pour le moment le contenu est uniquement disponible en français, y a-t-il une volonté de l'ouvrir à l'allemand ?

La plateforme a été développée par la Fédération des Entreprises Romandes, c'est pourquoi tout est en français. Nous avons déjà fait part de notre intérêt pour une version allemande et espérons que cela se fera.

Quelle est la plus-value de REF-lex par rapport à l'offre existante de l'UPCF ?

Les membres individuels de l'UPCF (avec ou sans affiliation à la CIFA), ainsi que les entreprises membres d'une association professionnelle ou régionale qui est elle-même membre de l'UPCF, bénéficient de renseignements juridiques gratuits dans le domaine RH jusqu'à vingt minutes par année. REF-lex complète cette offre pour les entreprises qui ont besoin d'un soutien plus régulier, ou pour lesquelles la gestion administrative du personnel prend beaucoup de temps en raison de leur taille. Si l'entreprise connaît suffisamment bien le cadre législatif dans lequel elle évolue et réussit à dégager les questions juridiques typiques d'une situation concrète, elle pourra faire de REF-lex un allié précieux.

Infos:
www.ref-lex.ch



Les options d'abonnements

REF-lex est une plateforme payante par abonnement (pour tout renseignement sur les tarifs, consultez le site www.ref-lex.ch). Il existe trois options :

1. Guide numérique

La première offre un accès digital à un livre qui existe aujourd'hui sur papier.

2. Juriste virtuel

La deuxième permet d'accéder à tous les générateurs et calculateurs ainsi qu'à l'IA Juriste.

! Ces deux packs sont identiques pour toutes les fédérations membres de la FER, et sont entièrement gérés par l'entité genevoise. Ces deux packs n'offrent pas d'accès aux conseils par le Service juridique de l'UPCF. Toutefois, les membres qui les choisissent auront accès aux renseignements de base jusqu'à vingt minutes par année dans le domaine du droit du travail qui sont compris dans la cotisation que les entreprises paient à leur association professionnelle ou régionale qui est membre de l'UPCF. Les membres individuels de l'UPCF (avec ou sans affiliation à la CIFA) bénéficient également des premiers renseignements gratuits.

3. Expert à votre écoute

Le troisième pack est personnalisé par chaque fédération. Les membres de l'UPCF bénéficient de toutes les prestations précédentes, d'un forfait de conseils juridiques délivrés par Martina Guillod, juriste spécialisée dans le domaine du droit du travail, de 50% de rabais sur les formations juridiques ainsi que de 20% de rabais sur les révisions de règlements de personnel et sur les honoraires de médiation.

! Important : Les membres UPCF individuels (avec ou sans affiliation CIFA) ainsi que les entreprises faisant partie d'une association professionnelle ou régionale membre de l'UPCF bénéficient de prix d'abonnement préférentiels. Si vous ne disposez pas de numéro d'affilié CIFA, veuillez demander votre code promotionnel à office@upcf.ch avant de vous abonner. Pour les affiliés CIFA, le rabais est directement appliqué.



REF-lex ist ein juristisches Instrument, das Arbeitgebern sofortige Unterstützung

Ein Online-Jurist zur Unterstü und Unternehmern

Künstliche Intelligenz hält Einzug in unser Dienstleistungsangebot. Seit Ende Mai ist das digitale Tool **REF-lex.ch**, das von der Fédération des Entreprises Romandes (FER) entwickelt wurde, online. An den Arbeiten war auch der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV), der zur FER gehört, beteiligt. Diese Plattform bietet eine umfassende Palette an digitalen Rechtsinstrumenten sowie Dokumenten, um KMU bei ihrer täglichen Verwaltungsarbeit zu unterstützen.

Marie Nicolet

Welche Arbeitgeberin und welcher Arbeitgeber hat sich noch nie Gedanken über einen Arbeitsvertrag oder eine Kündigungsfrist gemacht? Der Unternehmensalltag ist oft von rechtlichen Fragen geprägt. Führungskräfte haben nicht immer auf alles eine Antwort, doch Fehler können weitreichende Folgen haben. Aus diesem Grund hat die FER das Online-Tool REF-lex entwickelt, das Arbeitgebende bei der täglichen Verwaltungsarbeit unterstützt. Die Plattform umfasst folgende Tools:

- Einen Vertrags- und Briefgenerator

Mit diesem Generator lassen sich dank präziser und intelligenter Werkzeuge verschiedene Dokumente einfach und mühelos erstellen. Er erleichtert die Erstellung von professionellen rechtlichen Dokumenten. Dieses Hilfsmittel ist schnell und konform, ideal, um den Bedarf an Verträgen und Korrespondenz im Arbeitsrecht zu decken.

- Berechnungstools

Ob es um die Unterbrechung der Kündigungsfrist, den Lohn oder die Ferien geht, mit REF-lex werden arbeitsrechtliche Berechnungen vereinfacht. Detaillierte und benutzerfreundliche Tools ermöglichen es, Schlüsselemente wie die Unterbrechung der Kündigungsfrist, Lohn pro rata, den Feriensaldo oder die Kürzung des Ferienanspruchs genau zu berechnen.

- Eine digitale Rechtsbibliothek

Die Plattform stellt eine reichhaltige Rechtsbibliothek zur Verfügung, die eine umfassende Datenbank mit Artikeln, Rechtshinweisen und Gerichtsurteilen zugänglich macht und die Entwicklungen und Praktiken seit 2003 abdeckt.

- Ein Handbuch zum Arbeitsrecht im Alltag

REF-lex ermöglicht den Zugriff auf ein praktisches Online-Handbuch zum Schweizer Arbeitsrecht. Dieser Leitfaden ist ein Nachschlagewerk, das laufend aktualisiert wird, um Arbeitsbeziehungen zu verstehen und effektiv zu verwalten.

- Einen KI-Juristen

Die Juristinnen und Juristen der FER haben eine auf Arbeitsrecht spezialisierte künstliche Intelligenz entwickelt. Diese KI wird direkt mit den Inhalten des Handbuchs «Arbeitsrecht im Alltag» gefüttert und bietet präzise und aktuelle Ratschläge zu allen arbeitsrechtlichen Fragen.

REF-lex bietet Leistungen in drei verschiedenen Abonnement-Paketen an, die unseren Mitgliedern zu Vorzugspreisen angeboten werden. Das dritte Paket ist das einzige, das Zugang zu einer persönlichen Beratung durch unsere auf Arbeitsrecht spezialisierte Juristin, Martina Guillod, bietet. Sie erläutert REF-lex im Detail.

Wem würden Sie REF-lex empfehlen und warum?

Ich empfehle das Tool allen Unternehmen, die regelmäßige Unterstützung im Arbeitsrecht benötigen, welche über den punktuellen Bedarf hinausgeht.

Warum lohnt sich dieses Instrument?

Es ist rund um die Uhr verfügbar und bietet Zugang zu einer umfassenden Bibliothek mit arbeitsrechtlichen Publikationen, in der man sich informieren kann. Darüber hinaus bietet es Brief- und Vertragsgeneratoren sowie Berechnungstools, mit denen viel Zeit gespart werden kann. Das Instrument wurde von Arbeitsrechts-experten entwickelt und die resultierenden Lösungen stehen im Einklang mit dem Schweizer Recht. Insgesamt erleichtert REF-lex die Arbeit von Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen (HR).

Inwieweit erfüllt REF-lex die spezifischen Bedürfnisse der Freiburger KMU?

Einige Berechnungen, die KMU anstellen müssen, sind komplex und zeitaufwendig, wenn sie manuell vorgenommen werden. Es ist jedoch äußerst wichtig, dass sie korrekt durchgeführt werden, da die daraus resultierenden Auswirkungen oft erheblich sind. Die Gültigkeit einer Kündigung, das Enddatum eines Vertrags oder auch der bei Vertragsende auszuzahlende Feriensaldo hängen von diesen Berechnungen ab. Hinzu kommt, dass sich die Gesetzgebung und die Rechtsprechung im Arbeitsrecht ständig weiterentwickeln. Für KMU ist es manchmal schwierig, sicherzustellen, dass ihre HR-Prozesse stets rechtskonform sind, insbesondere für diejenigen, die über keine ausgebildeten HR-Fachkräfte verfügen.

in arbeitsrechtlichen Fragen bietet.

tzung von Unternehmerinnen



Warum kann REF-lex nicht die Beratung durch eine Juristin oder einen Juristen ersetzen?

Berechnungstools ermöglichen es, präzise Antworten auf präzise Fragen zu erhalten. Wenn Unternehmen jedoch mit einem HR-Problem konfrontiert werden, sind die Fragen zu Beginn oft unklar. Eine Juristin oder ein Jurist kann dabei helfen, Klarheit zu schaffen und die rechtlich relevanten Fragen zu formulieren. REF-lex berücksichtigt zudem nicht die individuellen Bedürfnisse eines Unternehmens, seine Historie oder den Gesamtkontext des Falles. Ein Online-Rechner kann kein Vertrauensverhältnis aufbauen, und genau dieses Vertrauensverhältnis ermöglicht es einer Juristin oder einem Juristen, eine persönliche und angemessene Beratung zu bieten.

Worauf sollte man achten, wenn man REF-lex verwendet?

REF-lex basiert auf dem Obligationenrecht und berücksichtigt zurzeit weder Gesamtarbeitsverträge noch interne Unternehmensregeln. Daher sollten die von REF-lex generierten Antworten stets an die unternehmensspezifischen Gegebenheiten angepasst werden.

Derzeit ist der Inhalt nur auf Französisch verfügbar. Gibt es Bestrebungen, ihn auch auf Deutsch zu erweitern?

Die Plattform wurde von der Fédération des Entreprises Romanes entwickelt und ist derzeit deshalb nur auf Französisch verfügbar. Wir haben jedoch unser Interesse an einer deutschen Version bekundet und hoffen auf eine Erweiterung in dieser Sprache.

Welchen Mehrwert bietet REF-lex im Vergleich zum bestehenden Angebot des FAV?

Einzelmitglieder des FAV (mit oder ohne CIFA-Mitgliedschaft) sowie Unternehmen, die Mitglied eines Berufs- oder Regionalverbands sind, der seinerseits Mitglied des FAV ist, erhalten bis zu 20 Minuten pro Jahr kostenlose Rechtsauskünfte im HR-Bereich. REF-lex erweitert dieses Angebot für Unternehmen, die regelmässigere Unterstützung benötigen oder für welche die Personalverwaltung aufgrund ihrer Grösse einen erheblichen Zeitaufwand darstellt. Wenn ein Unternehmen den rechtlichen Rahmen, in dem es agiert, ausreichend kennt und in der Lage ist, aus einer konkreten Situation die typischen Rechtsfragen herauszufiltern, kann REF-lex zu einem wertvollen Partner werden.

Infos:
www.ref-lex.ch



Die Abonnement-Pakete

REF-lex ist eine kostenpflichtige Plattform auf Basis eines Abonnements. Informationen zu den Tarifen finden Sie unter www.ref-lex.ch. Es stehen drei verschiedene Pakete zur Auswahl:

1. Digitaler Leitfaden

Das erste Paket bietet einen digitalen Zugang zu einem Nachschlagewerk, das bisher nur in Papierform verfügbar war.

2. Online-Jurist

Das zweite Paket bietet Zugriff auf alle Generatoren und Berechnungstools sowie auf den KI-Juristen.

! Diese beiden Pakete sind für alle FER-Mitgliederverbände einheitlich und werden vom Genfer Verband verwaltet. Keines dieser Pakete bietet Zugang zur Beratung durch den Rechtsdienst des FAV. Jedoch haben Mitglieder, die sich für eines dieser Pakete entscheiden, Anspruch auf bis zu 20 Minuten Erstberatung pro Jahr im Bereich Arbeitsrecht. Diese sind im Mitgliederbeitrag enthalten, den die Unternehmen an ihren Berufs- oder Regionalverband entrichten, der Mitglied des FAV ist. Einzelmitglieder des FAV (mit oder ohne CIFA-Mitgliedschaft) kommen ebenfalls in den Genuss kostenloser Erstberatungsgespräche.

3. Experte

Das dritte Paket wird von jedem Mitgliederverband individuell zusammengestellt. FAV-Mitglieder profitieren von allen oben genannten Leistungen, einer Rechtsberatungspauschale durch die auf Arbeitsrecht spezialisierte Juristin Martina Guillod, 50 % Ermässigung auf juristische Fortbildungen sowie 20 % Ermässigung auf die Überarbeitung von Personalreglementen und auf Mediationshonorare.

! Wichtiger Hinweis: FAV-Einzelmitglieder (mit oder ohne CIFA-Mitgliedschaft) sowie Unternehmen, die einem Berufs- oder Regionalverband angehören, der Mitglied des FAV ist, profitieren von vergünstigten Abonnementpreisen. Falls Sie keine CIFA-Mitgliedsnummer haben, fordern Sie bitte Ihren Promotionscode bei office@upcf.ch an, bevor Sie ein Abonnement abschliessen. CIFA-Mitgliedern wird der Rabatt direkt angerechnet.



Le licenciement est parfois inévitable. Il est alors important de respecter certaines règles.

Comment licencier ?

Le Code des obligations ne prévoit pas de forme particulière pour le licenciement. Il est ainsi possible de prononcer un licenciement lors d'un entretien personnel, par courrier écrit, par téléphone, par mail, voire par messagerie instantanée (p.ex. WhatsApp). Ces moyens ne sont toutefois pas tous recommandés, car il est difficile d'apporter la preuve pour certains d'entre eux. Mais que faut-il prouver, au juste ?

Martina Guillod

L'employeur doit prouver que le collaborateur ou la collaboratrice ait reçu le congé. En cas de licenciement par écrit, c'est donc la réception qui est déterminante, et non l'envoi. Concrètement, l'employeur doit apporter la preuve que le courrier a été déposé dans la boîte à lettres de l'autre personne – pour autant qu'on puisse attendre de celle-ci qu'elle relève son courrier à ce moment-là. Seuls les lettres recommandées et les courriers A+ permettent de prouver que le licenciement est arrivé à destination. Le licenciement par courrier A ou B est également valable, mais il n'est pas possible d'en apporter la preuve, ce qui est problématique en cas de litige.

Idéalement, un congé est prononcé lors d'un entretien personnel, en présence d'au moins deux témoins. L'employeur peut alors faire signer un accusé de réception à la personne licenciée, qui servira de preuve pour ce congé prononcé oralement. Si le collaborateur ou la collaboratrice refuse de signer l'accusé de réception, il est conseillé que le licenciement soit consigné dans un procès-verbal signé par toutes les personnes présentes.

Les résiliations par téléphone ou par e-mail sont très difficiles à prouver. Quant aux messageries instantanées, certaines applications permettent d'avoir un accusé de lecture sous forme de vus. Malgré cela, il est déconseillé d'y avoir recours pour un licenciement.

Lors du choix de la forme du congé, l'employeur doit prêter une attention particulière aux conventions collectives de travail et aux règlements du personnel éventuellement applicables. Ceux-ci sont souvent plus restrictifs que le Code des obligations et peuvent exiger des formes



particulières, par exemple la forme écrite. Dans ce cas, le licenciement oral doit être confirmé par écrit, faute de quoi il n'est pas valable.

Délais

La question du licenciement est intimement liée aux délais. Les contrats de travail se terminant en principe à la fin du mois, le licenciement doit aussi être parvenu au destinataire avant la fin du mois. Là encore, ce n'est pas le moment de l'envoi, mais la date de la réception qui est déterminante. Mais quand est-ce qu'un licenciement est considéré comme reçu ?

Dans le cas de l'entretien personnel, c'est la date de la rencontre qui fait foi. Lors de l'envoi d'un courrier (A, A+ ou B), c'est le dépôt dans la boîte à lettres qui est déterminant. Les choses se compliquent pour le courrier recommandé : Ce dernier devant être remis personnellement, il arrive qu'il

ne puisse pas être distribué. Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut toutefois pas échapper au licenciement en refusant d'aller le chercher à la poste : On applique alors une fiction de notification, selon laquelle le courrier a été reçu le premier jour auquel le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu aller le chercher à la poste (en principe le lendemain après le dépôt de l'avis de retrait dans la boîte à lettres) – indépendamment de savoir si le courrier a effectivement été retiré. Le fait de ne pas retenir la fin du délai de garde par la Poste (7 jours) découle d'une jurisprudence rendue en droit du bail qui doit, à notre sens et à celui de la doctrine majoritaire, aussi être appliquée en droit du travail. Toutefois, faute de confirmation explicite par le Tribunal fédéral, il est conseillé aux entreprises de procéder aux licenciements autour du 20 du mois pour tenir compte du délai de garde maximal de la Poste.



Eine Kündigung ist manchmal unvermeidlich. In diesem Fall ist es wichtig, bestimmte Regeln zu beachten.

Wie kündigen?

Das Obligationenrecht schreibt keine bestimmte Form für die Kündigung eines Arbeitsvertrags vor. Daher ist eine Kündigung mündlich in einem persönlichen Gespräch, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder sogar per Instant Messaging (z.B. WhatsApp) möglich. Einige dieser Methoden sind jedoch weniger ratsam, da sie Schwierigkeiten beim Beweis mit sich bringen können. Doch was genau muss bewiesen werden?

Martina Guillod

Der Arbeitgebende muss nachweisen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die Kündigung tatsächlich erhalten hat. Bei einer schriftlichen Kündigung ist nicht der Versand, sondern der Erhalt massgebend. Konkret muss der Arbeitgebende beweisen, dass die Postsendung in den Briefkasten der betroffenen Person eingeworfen wurde, sofern erwartet werden kann, dass diese ihren Briefkasten zu diesem Zeitpunkt leer. Nur mittels Einschreiben und A+-Post kann nachgewiesen werden, dass das Kündigungsschreiben angekommen ist. Eine Kündigung per A- oder B-Post ist zwar gültig, aber der Beweis des Empfangs kann im Streitfall problematisch sein.

Idealerweise wird eine Kündigung in einem persönlichen Gespräch ausgesprochen, bei dem mindestens zwei Zeugen anwesend sind. Der Arbeitgebende kann sich von der gekündigten Person eine Empfangsbestätigung unterzeichnen lassen, die als Beweis für die mündlich ausgesprochene Kündigung gilt. Wenn der Mitarbeiter

oder die Mitarbeiterin sich weigert, die Empfangsbestätigung zu unterschreiben, ist es ratsam, die ausgesprochene Kündigung in einem Protokoll festzuhalten, das von allen Anwesenden unterzeichnet wird.

Kündigungen per Telefon oder E-Mail sind schwer nachweisbar. Bei Instant-Messaging-Diensten kann man bei einigen Anwendungen eine Lesebestätigung in Form von Häkchen erhalten. Dennoch ist es nicht ratsam, diese für eine Kündigung zu verwenden.

Bei der Wahl der Kündigungsform muss der Arbeitgebende besonders auf eventuell anwendbare Gesamtarbeitsverträge und Personalreglemente achten. Diese sind oftmals restriktiver als das Obligationenrecht und können besondere Formen wie die Schriftform voraussetzen. In diesem Fall muss die mündliche Kündigung schriftlich bestätigt werden, andernfalls ist sie ungültig.

Fristen

Die Frage der Kündigung ist eng mit den Fristen verknüpft. Da Arbeitsverträge in der Regel am Ende eines Monats enden, muss auch die Kündigung bis zum Ende

des Monats beim Empfänger oder der Empfängerin eingegangen sein. Hierbei ist nicht der Zeitpunkt des Versands, sondern der Zeitpunkt des Empfangs entscheidend. Doch wann gilt eine Kündigung als empfangen?

Bei einem persönlichen Gespräch ist das Datum des Treffens maßgeblich. Beim Versand eines Briefes (A, A+ oder B) ist der Einwurf in den Briefkasten entscheidend. Bei einem Einschreibebrief ist die Situation komplexer: Da dieser persönlich zugestellt werden muss, kann es vorkommen, dass er nicht zugestellt werden kann. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kann der Kündigung jedoch nicht entgehen, indem er/sie sich weigert, die Sendung bei der Post abzuholen. Es gilt dann eine Zustellfiktion, wonach die Sendung am ersten Tag, an dem der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sie bei der Post hätte abholen können (in der Regel am Tag nach dem Einwurf der Abholbenachrichtigung in den Briefkasten), als zugestellt gilt, unabhängig davon, ob die Sendung tatsächlich abgeholt wurde. In einer Rechtssprechung zum Mietrecht wurde nämlich entschieden, dass nicht das Ende der Aufbewahrungsfrist der Post (7 Tage) massgeblich ist. Dies muss unseres Erachtens und nach Auffassung der vorherrschenden Lehre auch im Arbeitsrecht Anwendung finden. Da eine ausdrückliche Bestätigung durch das Bundesgericht fehlt, wird den Unternehmen empfohlen, die Kündigung um den 20. des Monats herum auszusprechen, um die maximale Aufbewahrungsfrist der Post zu berücksichtigen.





La nouvelle LEMT porte ses fruits dans le canton de Fribourg. L'UPCF s'engage dans la lutte contre le travail au noir sur le plan politique ainsi qu'au travers d'informations et d'un soutien régulier à ses membres.

La lutte contre le travail au noir progresse

Le canton de Fribourg enregistre des avancées en matière de lutte contre le travail au noir. Un succès qui fait suite à la révision de la loi sur l'emploi et le marché du travail (LEMT), en vigueur depuis 2020. L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) s'engage dans cette cause importante. Interview avec Daniel Bürdel, directeur adjoint de l'UPCF et député au Grand Conseil.

Marie Nicolet

Quelles sont les principales raisons de la révision de la loi sur l'emploi et le marché du travail (LEMT) en 2020 et son impact sur la lutte contre le travail au noir dans le canton de Fribourg ?

Cette révision de loi a été essentielle pour renforcer les mesures contre le travail au noir, qui constitue une menace sérieuse pour l'économie. L'objectif principal était de doter le canton d'outils efficaces et innovants pour identifier et sanctionner les infractions, tout en assurant une équité de traitement pour les entreprises respectueuses des règles.

« L'UPCF s'engage activement contre le travail au noir en collaborant avec les autorités pour améliorer la réglementation. »

La mise en œuvre de cette loi prévoit des mesures de contrainte administrative, ce qui est une première en Suisse. Comment fonctionnent-elles ?

Les mesures de contrainte administrative permettent aux inspecteurs du SPE d'ordonner immédiatement la fermeture d'une entreprise ou l'interdiction d'accès à son site en cas de suspicion de fraude.

Les inspecteurs de l'Inspectorat chantiers Fribourg ont de compétences similaires pour les chantiers de construction. Ces mesures sont ensuite confirmées par une décision administrative. Elles ont prouvé leur efficacité, car elles permettent une réaction rapide face aux infractions, limitant les dommages économiques et renforçant le respect des lois.

Quelles sont les principales infractions détectées lors des contrôles ?

Les principales infractions concernent la non-déclaration des employé·e·s aux assurances sociales, ainsi que l'emploi de personnel étranger sans autorisation. Les travailleur·euse·s suisses effectuent également du travail au noir, en allant par exemple travailler le samedi.

Les mesures de contrainte administrative, associées à une campagne d'information et de prévention, ont permis de sensibiliser les entreprises et de les inciter à se conformer aux obligations légales, réduisant ainsi le travail au noir.

Comment l'UPCF contribue-t-elle à la lutte contre le travail au noir ?

L'un des principaux défis est de maintenir une surveillance efficace tout en assurant une communication claire avec les entreprises pour éviter les malentendus. L'UPCF s'engage activement dans la lutte contre le travail au noir en collaborant avec les autorités pour améliorer la réglementation. Nous offrons également des conseils et informons nos membres régulièrement afin de les aider à se conformer aux nouvelles exigences.



Chiffres clés pour 2023

633

entreprises ont été contrôlées

2270

travailleur·euse·s ont été contrôlé·e·s

35

entreprises ont dû suspendre leurs activités ou ont vu l'accès à leur site interdit.



Das neue Gesetz über die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (BAMG) zeigt im Kanton Freiburg positive Auswirkungen. Der FAV engagiert sich auf politischer Ebene im Kampf gegen die Schwarzarbeit sowie durch regelmässige Informationen und die Unterstützung seiner Mitglieder.

Fortschritte bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit

Der Kanton Freiburg verzeichnet Fortschritte bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit.

Ein Erfolg, der auf die Revision des Gesetzes über die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (BAMG) zurückzuführen ist, die seit 2020 in Kraft ist. Der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) setzt sich für dieses wichtige Anliegen ein. Interview mit Daniel Bürdel, stellvertretender Direktor des FAV und Mitglied des Grossen Rates.

Marie Nicolet

Was waren die Hauptgründe für die Revision des Gesetzes über die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (BAMG) im Jahr 2020 und wie hat sich dies auf die Bekämpfung der Schwarzarbeit im Kanton Freiburg ausgewirkt?

Diese Gesetzesrevision war von zentraler Bedeutung, um die Massnahmen gegen Schwarzarbeit zu verstärken, da diese eine

« Der FAV setzt sich aktiv für die Bekämpfung der Schwarzarbeit ein, indem er die Zusammenarbeit mit den Behörden pflegt und so mithilft, die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zu verbessern. »

ernsthafte Bedrohung für die Wirtschaft darstellt. Das Hauptziel bestand darin, den Kanton mit effizienten und innovativen Instrumenten auszustatten, um Verstöße zu erkennen und zu ahnden und gleichzeitig eine Gleichbehandlung für die regelkonformen Unternehmen zu gewährleisten.

Die Umsetzung dieses Gesetzes sieht verwaltungsbehördliche Zwangsmassnahmen vor, was in der Schweiz ein Novum ist. Wie funktionieren diese? Verwaltungsbehördliche Zwangsmassnahmen erlauben es den Inspektoren des

Amts für den Arbeitsmarkt (AMA), bei Betriebsverdacht unverzüglich die Schliessung eines Unternehmens oder ein Zugangsverbot zu dessen Betriebsstätte anzuordnen. Ähnliche Kompetenzen haben die Inspektoren des Baustelleninspektorats Freiburg. Diese Massnahmen werden sodann durch einen verwaltungsrechtlichen Entscheid bestätigt. Sie haben sich als wirksam erwiesen, da sie eine schnelle Reaktion auf Verstöße ermöglichen, den wirtschaftlichen Schaden begrenzen und die Einhaltung der Gesetze stärken.

Welches sind die häufigsten Verstöße, die bei Kontrollen festgestellt werden?

Die häufigsten Verstöße betreffen das Nichtanmelden von Arbeitnehmenden bei den Sozialversicherungen sowie die Beschäftigung von ausländischem Personal ohne Bewilligung. Auch Schweizer Arbeitnehmende leisten Schwarzarbeit, indem sie beispielsweise an Samstagen arbeiten. Behördliche Zwangsmassnahmen in Verbindung mit Informations- und Präventionskampagnen haben nunmehr das Bewusstsein der Unternehmen geschärft und sie dazu veranlasst, den gesetzlichen Verpflichtungen besser nachzukommen, wodurch die Schwarzarbeit verringert wurde.

Wie trägt der FAV zur Bekämpfung von Schwarzarbeit bei?

Eine der grössten Herausforderungen besteht darin, eine wirksame Überwachung aufrechtzuerhalten und gleichzeitig eine klare Kommunikation mit den Unternehmen zu gewährleisten, um Missverständnisse zu vermeiden. Der FAV setzt sich ak-

tiv für die Bekämpfung der Schwarzarbeit ein, indem er die Zusammenarbeit mit den Behörden pflegt und so mithilft, die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zu verbessern. Wir bieten auch Beratungen an und informieren unsere Mitglieder regelmässig, um sie bei der Einhaltung der neuen Anforderungen zu unterstützen.



Eckdaten für 2023

633

Unternehmen wurden kontrolliert

2270

Arbeitnehmende wurden überprüft

35

Unternehmen mussten ihre Tätigkeit einstellen oder es wurde ihnen der Zugang zu ihren Betriebsstätten untersagt



Lucky-Motos incarne l'excellence dans la formation professionnelle. Elle s'engage pour permettre aux jeunes d'accéder à une carrière enrichissante.

Transmettre un métier passion

Lucky-Motos a remporté le prix de meilleure entreprise formatrice dans la catégorie Technique et mécanique, lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Une vraie fierté pour les membres de l'équipe qui aiment transmettre leur savoir et leur passion.

Marie Nicolet

Lucky-Motos, située à Bulle, est un pôle d'attraction pour les jeunes aspirants mécaniciens, séduits par la promesse d'une carrière enrichissante et dynamique. Mike Eichenberger, qui encadre les apprenti·e·s avec le patron, Stéphane Demierre, raconte l'engouement: «Nous avons beaucoup de demandes de stage, ce qui permet aux jeunes de se confronter avec notre métier. Certains poursuivent, d'autres changent d'idées, c'est fait pour cela.» Les motivé·e·s le sont par leur passion pour la moto et indépendamment des contraintes liées au métier. «Le rythme est aléatoire, il y a des contraintes en termes d'horaires notamment du travail le samedi, c'est un métier qui n'est ni linéaire, ni monotone», détaille Mike Eichenberger. Sans

compter que la formation dure actuellement quatre ans.

L'entreprise met beaucoup d'énergie pour accompagner les quatre apprenti·e·s qu'elle engage. Notamment grâce à l'association 2roues Suisse Section Romande qui fournit un support technique et un plan de formation avec des objectifs par année. «Cela nous permet de combler les lacunes qui pourraient exister et de suivre l'évolution de l'apprenti·e», explique le responsable de la formation professionnelle. En parallèle, les jeunes suivent un cours pratique au centre Imeca, à Yverdon-les-bains, qui leur permet d'acquérir certaines connaissances auxquelles ils n'ont pas accès au sein de leur entreprise. «De cette manière, ils acquièrent un éventail plus complet de compétences pour leur examen final, mais aussi pour leur carrière», souligne Mike Eichenberger.

Ce suivi des apprenti·e·s permet aussi au reste de l'équipe de se tenir informée des évolutions du métier: «Ils ont un autre regard sur la mécanique, ils nous permettent d'acquérir de nouvelles compétences», explique le responsable de la formation. Il faut dire que le métier de mécanicien sur motos est en constante évolution. Les véhicules sont de plus en plus munis d'électronique, comme le tempomat ou le capteur adaptatif de distance. «Ce sont des technologies qui ajoutent de la sécurité et du confort au pilotage», rappelle Mike Eichenberger.

Evolution du plan de formation

Résultat de ces évolutions, la formation des jeunes est toujours plus axée sur l'électronique et se détourne de certains corps mécaniques. Des changements nécessaires surtout si l'on considère l'avenir avec des motos hybrides. «Cela ne plaît pas à tout le monde, les passionné·e·s veulent un véhicule qui leur procure des sensations et ne se soucient pas de la consommation, cependant nous sommes soumis aux mêmes normes antipollution que les voitures et nous devons suivre cette vague», insiste Mike Eichenberger.

L'année dernière, Lucky-Motos SA a reçu le prix de meilleure entreprise formatrice. Une grande fierté notamment pour le patron, Stéphane Demierre. Il faut dire que l'entreprise a de l'expérience avec son premier apprenti formé en 1988 qui travaille dans l'atelier. «C'est important pour nous que les jeunes aient une bonne expérience du métier et qu'ils conservent le goût et l'envie de travailler dans ce secteur», indique Mike Eichenberger. Il ne nie pas le temps que prennent les jeunes, mais reste persuadé que cela en vaut la peine. «On leur reproche souvent un manque de motivation, mais nous sommes certains qu'il est nécessaire de faire un pas vers eux, pour qu'ils fassent ensuite un pas vers nous...».



Année de fondation de l'entreprise: 1987

Nombre d'employé·e·s: 11

Nombre d'apprenti·e·s: 4 (3 en mécanique sur moto, dont une fille, et 1 en gestion de commerce de détail)

Secteur d'activité: Vente de véhicules neufs et d'occasion, entretien, fourniture de pièces détachées et équipement en boutique

Responsables de la formation professionnelle: Mike Eichenberger et Stéphane Demierre



Lucky-Motos steht für Spitzenleistungen in der Berufsbildung. Das Unternehmen setzt sich leidenschaftlich dafür ein, jungen Menschen den Start in eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu ermöglichen.

Leidenschaft für den Beruf weitergeben

Im Rahmen des letzten Herbstaftakts der Unternehmen erhielt Lucky-Motos den Preis als **bester Ausbildungsbetrieb in der Kategorie Technik und Mechanik**. Ein wahrer Stolz für das gesamte Team, das sein Wissen und seine Leidenschaft gerne weitergibt.

Marie Nicolet

Lucky-Motos in Bulle ist ein Anziehungspunkt für junge angehende Mechanikerinnen und Mechaniker, die sich eine vielseitige und dynamische Berufslaufbahn erhoffen. Mike Eichenberger, der gemeinsam mit dem Firmenchef Stéphane Demierre die Lernenden betreut, schildert die Begeisterung: «Wir erhalten zahlreiche Anfragen für Schnupperlehren, was es den Jugendlichen ermöglicht, sich mit unserem Beruf vertraut zu machen. Einige bleiben dabei, andere ändern ihre Pläne – das ist völlig in Ordnung.» Die Motivierten folgen ihrer Leidenschaft für das Motorradfahren, unabhängig von den Herausforderungen, die der Beruf mit sich bringt. «Der Arbeitsrythmus ist unvorhersehbar, mit zeitlichen Einschränkungen wie Samstagsarbeit. Es ist ein Beruf, der weder eintönig noch monoton ist», erklärt Mike Eichenberger. Die Ausbildung dauert derzeit vier Jahre.

Das Unternehmen setzt viel Energie ein, um die vier Lernenden bestmöglich zu begleiten. Dies wird insbesondere durch den Verband 2rad Schweiz Sektion Westschweiz ermöglicht, der jedes Jahr technische Unterstützung sowie einen Berufsbildungsplan mit klaren Zielen bereitstellt. «Dadurch können wir allfällige Wissenslücken schließen und die individuelle Entwicklung der Lernenden gezielt verfolgen», erklärt der Verantwortliche für die Berufsbildung. Parallel dazu absolvieren die Jugendlichen einen praxisorientierten Kurs im Imeca-Zentrum in Yverdon-les-Bains, der ihnen spezifische Kenntnisse vermittelt, die sie in ihrem Ausbildungsbetrieb nicht erlangen können. «Auf diese Weise erweitern sie ihr Kompetenzspektrum für die Abschlussprüfung sowie für ihre zukünftige berufliche Laufbahn», betont Mike Eichenberger.

Diese Art der Betreuung der Lernenden ermöglicht es auch dem übrigen Team, sich über die aktuellen Entwicklungen in ihrem Berufsfeld auf dem Laufenden zu halten: «Sie haben einen anderen Blick auf die Mechanik und ermöglichen es uns, zusätzliche Fachkenntnisse zu erlangen», erklärt der Ausbildungsverantwortliche. Der Beruf des Motorradmechanikers unterliegt einem ständigen Wandel. Die Fahrzeuge sind zunehmend mit Elektronik ausgestattet, darunter der Tempomat und der adaptive Abstandssensor. «Diese Technologien tragen wesentlich zur Sicherheit und zum Fahrkomfort bei», fügt Mike Eichenberger hinzu.

Weiterentwicklung des Bildungsplans

Das Ergebnis dieser Weiterentwicklungen ist, dass sich die Ausbildung der Jugendlichen immer stärker auf die Elektronik konzentriert und von bestimmten mechanischen Komponenten abwendet. Diese Veränderungen gewinnen vor allem an Bedeutung, wenn wir die Zukunft mit Hybrid-Motorrädern in Betracht ziehen. «Dies entspricht nicht unbedingt dem Geschmack aller, da leidenschaftliche Motorradfahrer Fahrzeuge bevorzugen, die ein besonderes Fahrgefühl vermitteln, und sich weniger um den Verbrauch kümmern. Dennoch unterliegen wir den gleichen



Abgasnormen wie Autos und müssen mit dieser Entwicklung Schritt halten», betont Mike Eichenberger.

Im vergangenen Jahr erhielt Lucky-Motos SA den Preis als bester Ausbildungsbetrieb. Ein besonderer Stolz, insbesondere für den Firmenchef, Stéphane Demierre. Der Betrieb verfügt über langjährige Erfahrung; der erste Lernende aus dem Jahr 1988 arbeitet noch heute in der Werkstatt. «Es ist uns wichtig, dass die jungen Leute positive Erfahrungen im Beruf machen und ihre Begeisterung und Leidenschaft für die Arbeit in dieser Branche bewahren», sagt Mike Eichenberger. Er verschweigt nicht den Aufwand, den die Jugendlichen erfordern, ist jedoch dennoch überzeugt, dass er sich lohnt. «Oft wird ihnen mangelnde Motivation vorgeworfen, aber wir sind davon überzeugt, dass es notwendig ist, auf sie zuzugehen, damit sie auch auf uns zukommen...»

Gründungsjahr des Unternehmens: 1987

Anzahl Beschäftigte: 11

Anzahl Lernende: 4 (3 Motorradmechaniker, davon eine Motorradmechanikerin, und 1 Detailhandelsfachmann)

Tätigkeitsbereich: Verkauf von Neu- und Gebrauchtfahrzeugen, Wartung, Versorgung von Ersatzteilen und Ausrüstung im Verkaufsladen

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Mike Eichenberger und Stéphane Demierre



WORLDSKILLS

Un Fribourgeois dans les rangs

Au début du mois de mai, les futur-e-s participant-e-s aux WorldSkills 2024 à Lyon et les experts de l'équipe nationale SwissSkills se sont retrouvé-e-s chacun-e de leur côté pour un week-end de préparation. Leurs objectifs ? Approfondir les connaissances techniques en vue des prochains WorldSkills et se mettre en situation de compétition. Ces préparatifs sont intensifs et permettent à l'équipe suisse d'atteindre l'excellence, nécessaire pour ramener des médailles. Nous adressons un encouragement particulier à l'informaticien fribourgeois Besart Memeti, qui a été sélectionné récemment pour rejoindre cette aventure.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Dernier appel pour une place d'apprentissage

Le programme «Last Minute», mené par le Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes (SOPFA), revient jusqu'au 9 août 2024. Il s'adresse aux jeunes entre 15 et 25 ans à la recherche d'une place d'apprentissage. Ce programme offre un coaching individuel et une permanence consacrée aux postulations. Il permet aux jeunes d'être accompagné-e-s de la création de leur dossier de candidature à l'entretien d'embauche en passant par les méthodes de recherche.

Contact par téléphone du lundi au vendredi, de 9 à 12h au 079 127 90 04 ou par e-mail last.minute@fr.ch.

BERUFSBILDUNG

Letzter Aufruf für eine Lehrstelle

Das Programm «Last Minute», das vom Amt für Berufsberatung und Erwachsenenbildung (BEA) geleitet wird, läuft noch bis zum 9. August 2024. Es richtet sich an Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren, die auf der Suche nach einer Lehrstelle sind. Das Programm bietet individuelles Coaching und einen Bewerbungsservice. Die Jugendlichen werden von der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen über die Suchmethoden bis hin zum Vorstellungsgespräch begleitet.

Kontakt per Telefon von Montag bis Freitag von 9 bis 12 Uhr unter 079 127 90 04 oder per E-Mail last.minute@fr.ch



WORLDSKILLS

Ein Freiburger ist mit dabei

Anfang Mai trafen sich die zukünftigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der WorldSkills 2024 in Lyon und die Expertinnen und Experten der SwissSkills Nationalmannschaft jeweils zu einem Vorbereitungswochenende. Ihre Ziele? Das Fachwissen für die nächsten WorldSkills zu vertiefen und sich in eine Wettkampfsituation zu versetzen. Die Vorbereitungen sind intensiv und ermöglichen es dem Schweizer Team, Spitzenleistungen zu erbringen, die notwendig sind, um Medaillen zu gewinnen. Wir möchten den Freiburger Informatiker Besart Memeti besonders anspornen, der vor kurzem ausgewählt wurde, um an diesem Abenteuer teilzunehmen.

LAST MINUTE

« La générosité envers l'avenir consiste à tout donner au présent. »
(Albert Camus)

« Die wahre Grosszügigkeit der Zukunft gegenüber besteht darin, in der Gegenwart alles zu geben. »

(Albert Camus)



AUSZEICHNUNG

Deutschfreiburger Lehrling des Jahres 2024

Der Preis «Deutschfreiburger Lehrling des Jahres», der von Hubert und Rita Lehmann (Rega-Sense AG / REGA-TV) ins Leben gerufen wurde, soll engagierte, besonders begeisterungsfähige, innovative und leistungsstarke Lernende auszeichnen und fördern.

Teilnehmen können alle deutschsprachigen Lernenden, die sich im letzten Lehrjahr befinden und ihre Berufsbildung in einem Lehrbetrieb in Deutschfreiburg (Sensebezirk, Seebezirk, Stadt Freiburg, deutscher Teil des Greizerbezirks) absolvieren.

Infos: lehrlingdesjahres-deutschfreiburg.ch



RÉCOMPENSE

Un prix pour l'apprenti·e fribourgeois·e germanophone de l'année

Le prix «Deutschfreiburger Lehrling des Jahres», créé par Hubert et Rita Lehmann, à la direction des entreprises Rega-Sense AG et REGA TV, vise à récompenser et à encourager des apprenti·e·s engagé·e·s, particulièrement enthousiastes, innovant·e·s et performant·e·s.

Tous les apprenti·e·s germanophones en dernière année d'apprentissage peuvent y participer. La seule condition est qu'ils/elles effectuent leur formation professionnelle dans une entreprise formatrice du Fribourg alémanique, soit des districts de la Singine, du Lac, de la ville de Fribourg, ou de la partie germanophone de la Gruyère.

L'UPCF s'est mis en mouvement ce printemps et a participé à deux challenges sportifs. L'occasion de créer des liens entre les équipes et de partager des moments conviviaux.

Der FAV hat sich in diesem Frühjahr in Bewegung gesetzt und an zwei Sportwettkämpfen teilgenommen. Dabei bot sich die Gelegenheit, Kontakte zwischen den Teams zu knüpfen und gesellige Momente miteinander zu verbringen.

Bike to work

L'UPCF a participé durant le mois de juin à la campagne *bike to work*. Les huit collaboratric·e·s qui se sont engagé·e·s dans ce défi, ont parcouru un total de 603 km. Une expérience qui a permis de promouvoir la santé au travail et d'encourager la mobilité douce.

Der FAV nahm im Juni an der Kampagne «bike to work» teil. Die acht Mitarbeitenden, die sich dieser Herausforderung stellten, legten insgesamt 603 km zurück. Eine Erfahrung, die die Gesundheit am Arbeitsplatz und die sanfte Mobilität förderte.



Wake up and run

Le 14 juin, sept courageux·ses de l'UPCF se sont levé·e·s de bonne heure pour participer à Wake up and run. Parti·e·s de la place Georges-Python, ils/elles ont parcouru 5,3 km. Leur effort a été récompensé par un petit déjeuner composé de produits suisses.

Am 14. Juni standen sieben tapfere Mitarbeitende des FAV früh auf, um am «Wake up and run» teilzunehmen. Sie starteten am George-Python-Platz und legten eine Strecke von 5,3 km zurück. Ihre Anstrengung wurde mit einem Frühstück aus Schweizer Produkten belohnt.





Carrosserie suisse Fribourg est gérée à l'UPCF depuis le 1^{er} janvier 2024. Une collaboration fructueuse pour l'association qui regroupe 37 membres.

Tous les carrossiers à la même enseigne

Carrosserie suisse Fribourg est une association dynamique. Entre formations professionnelles, continues et afterwork, elle travaille activement à créer des liens entre ses membres. Son président Guy Romanens s'engage aussi dans la faîtière nationale et se dit ravi d'avoir contribué à instaurer une convention collective de travail (CCT) pour tout le pays.



Guy Romanens

Marie Nicolet

Guy Romanens, président de Carrosserie suisse Fribourg, s'engage avec passion pour sa profession. L'homme au parcours de vie atypique - il a commencé sa carrière par un apprentissage de dessinateur en bâtiment, a fondé son entreprise de carrosserie à 22 ans et préside l'association fribourgeoise depuis 2019 après avoir siégé au comité durant une trentaine d'années. Il a brillamment été réélu à son poste lors de l'assemblée générale qui a eu lieu en mai dernier. Il évoque son métier et son engagement avec un enthousiasme inspirant. «J'ai envie de participer à l'avancée de ma profession», confie-t-il.

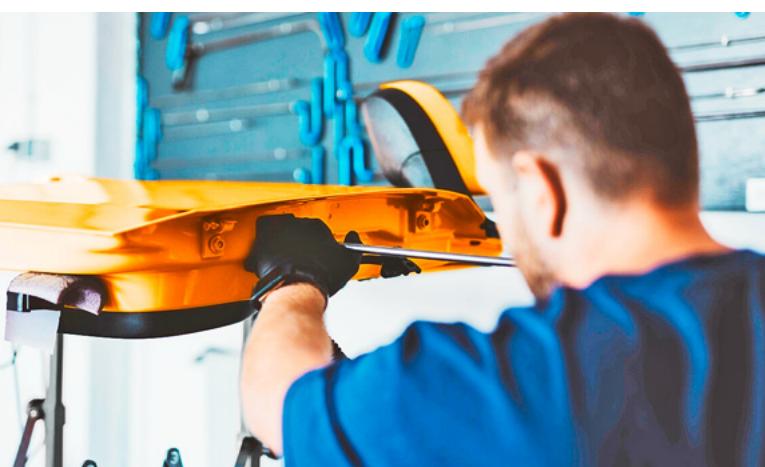
Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'association est gérée à l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF). Un changement d'organisation après que le secrétaire est parti à la retraite. «L'UPCF nous fait bénéficier de son expérience en matière de gestion des associations et nous sommes très satisfaits», se réjouit Guy Romanens, qui ajoute apprécier avoir accès à un réseau d'autres associations professionnelles permettant des échanges.

Une CCT nationale

La branche des carrossiers a changé d'organisation sur le plan national, il y a trois ans, lorsque l'association faîtière Carrosserie Suisse est née à la suite de la fusion entre les trois régions: Suisse romande, Suisse alémanique et Tessin. Cette nouvelle entité permet de ré-

soudre au niveau national des enjeux qui touchent toutes les régions, notamment avec les compagnies d'assurance et les autorités. «L'union fait la force», résume Guy Romanens, qui ajoute que le dernier combat concerne la mise en place d'une Convention collective de travail (CCT) nationale déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral au 1^{er} avril 2024. «C'était une bataille intense que nous avons gagnée, insiste le président. Cette CCT permet de financer la formation continue par les cotisations et s'applique à toutes les entreprises de carrosserie suisses, qu'elles soient membres d'une association ou non.»





1974

fondation de l'Union fribourgeoise des carrossiers

2021

fusion nationale sous le nom de Carrosserie Suisse

2024

1^{er} avril : la CCT nationale des carrossiers est déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral.

Août : déménagement des cours interentreprises dans le Campus Le Vivier, à Villaz-Saint-Pierre

Sur le plan national, le temps est désormais à la stabilisation car les débats autour de cette CCT ont engendré des oppositions et impliqué l'engagement de ressources qui a obligé l'association à renoncer à certains projets destinés aux membres. Sur le plan cantonal, en revanche, la section fribourgeoise prépare un déménagement des cours interentreprises dans les locaux du nouveau Campus Le Vivier à Villaz-Saint-Pierre. Un déménagement poussé par l'Association du Centre professionnel cantonal (ACPC) qui porte le projet. «A Villaz-Saint-Pierre, nous aurons des locaux à la pointe, probablement le meilleur outil de formation professionnelle de Suisse romande», commente Guy Romanens. Cet aménagement représente un investissement de plus d'un demi-million de francs pour l'association. Un montant qui permettra aux jeunes de travailler dans des conditions extraordinaires.

La formation, ce pilier

Il faut dire que la formation professionnelle est un pilier central de l'association Carrosserie suisse Fribourg. Elle forme chaque année une quarantaine d'apprenti·e·s sur quatre ans. Si les jeunes se désintéressaient de la profession il y a quelques années, ils/elles montrent un regain d'intérêt depuis deux ans. Il faut dire que l'association a mis en place des stratégies pour les séduire. «Nous avons créé une académie pour les apprenti·e·s,

explique Guy Romanens. Nous leur proposons des visites, des réunions, des journées récréatives pour que les jeunes apprennent à se connaître entre les volées et puissent échanger sur leur métier, notamment au travers des réseaux sociaux.»

Lorsqu'on évoque la relève, le président se dit confiant. Même s'il voit quelques lacunes de certains domaines de base, il répète l'importance de former la jeunesse. Afin d'accompagner ses membres dans cet engagement, l'association fournit aux entreprises formatrices un guide méthodique traçant les phases d'apprentissage et les sujets à traiter avec les apprenti·e·s durant leurs quatre ans de formation. En parallèle, plusieurs formations continues sont organisées, à commencer par le brevet et la maîtrise. «Depuis l'instauration de la CCT, trois jours de formations continues sont obligatoires, souligne Guy Romanens. Cela permet d'avoir un personnel toujours à niveau et au fait des évolutions du métier.»



Carrosserie suisse Freiburg wird seit dem 1. Januar 2024 vom FAV verwaltet. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit für den Verband, der 37 Mitglieder zählt.

Das Carrosseriegewerbe unter einem Dach

Carrosserie suisse Freiburg ist ein dynamischer Verband, der sich auf Berufsbildung, Weiterbildung und Networking konzentriert und aktiv den Zusammenhalt seiner Mitglieder fördert. Der Präsident Guy Romanens engagiert sich auch im nationalen Dachverband und ist stolz darauf, zur Einführung des schweizweiten Gesamtarbeitsvertrags (GAV) beigetragen zu haben.



Guy Romanens

Marie Nicolet

Guy Romanens, Präsident von carrosserie suisse Freiburg, setzt sich mit grosser Leidenschaft für seinen Beruf ein. Sein ungewöhnlicher Lebenslauf ist bemerkenswert: Er begann seine Laufbahn mit einer Lehre als Hochbauzeichner, gründete mit 22 Jahren seinen eigenen Carrosseriebetrieb und ist seit 2019 Präsident des Freiburger Verbandes, nachdem er zuvor rund 30 Jahre im Vorstand tätig war. Bei der Generalversammlung im Mai dieses Jahres wurde er mit Bravour in seiner Funktion bestätigt. Mit inspirierendem Enthusiasmus spricht er über seinen Beruf und sein Engagement. «Ich habe das Bedürfnis, an der Weiterentwicklung meines Berufsstandes mitzuwirken», erklärt er.

Seit dem 1. Januar 2024 wird der Verband vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) verwaltet. Diese organisatorische Neuerung erfolgte, nachdem der bisherige Sekretär in den Ruhestand getreten war. «Der FAV lässt uns seine Erfahrung in der Verwaltung von Berufsverbänden zugutekommen und wir sind sehr zufrieden», freut sich Guy Romanens. Er schätzt es auch, Zugang zu einem Netzwerk mit anderen Berufsverbänden zu haben, was den Austausch erleichtert.

Ein nationaler GAV

Als der Dachverband carrosserie suisse durch den Zusammenschluss der drei Regionen Romandie, Deutschschweiz und Tessin entstand, änderte die Car-

rosseriebranche vor drei Jahren ihre Organisationsstruktur auf nationaler Ebene. Diese neue Organisation ermöglicht es, regionsübergreifende Herausforderungen auf nationaler Ebene zu bewältigen, insbesondere mit Versicherungen und Behörden. «Gemeinsam sind wir stark», fasst Guy Romanens zusammen. Der jüngste Kraftakt war die Einführung eines nationalen Gesamtarbeitsvertrags (GAV), der am 1. April 2024 vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt wurde. «Es war ein intensiver Schlagabtausch, den wir nun geschafft haben», betont der Präsident. Dieser GAV ermöglicht es, die Weiterbildung über Beiträge zu finanzieren und gilt für alle Schweizer Carrosseriebetriebe, unabhängig davon, ob sie Mitglied eines Verbandes sind oder nicht.

Auf nationaler Ebene ist nun die Zeit reif für eine Stabilisierung, da die Debatten rund um den GAV Widerstände ausgelöst und Ressourcen gebunden haben, was den Verband gezwungen hat, auf einige Projekte zugunsten der Mitglieder zu verzichten. Auf kantonaler Ebene hingegen bereitet die Freiburger Sektion einen Umzug der überbetrieblichen Kurse in die Räumlichkeiten des neuen Campus Le Vivier in Villaz-St-Pierre vor. Ein Umzug, der von der Projekträgerin, der Vereinigung des Kantonalen Berufsbildungszentrums, vorangetrieben wird. «In Villaz-St-Pierre werden wir Räumlichkeiten auf dem neuesten Stand der Technik vorfinden, wahrscheinlich die beste Berufsbildungseinrichtung in der Westschweiz», erklärt Guy



1974

Gründung der Union fribourgeoise des carrossiers (Freiburger Carrosserieverband)

2021

Nationaler Zusammenschluss unter dem Namen carrosserie suisse

2024

1. April: Der nationale GAV für das Carrosseriegewerbe wird vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt

August: Umzug der überbetrieblichen Kurse auf den Campus Le Vivier in Villaz-Saint-Pierre

Romanens. Diese Einrichtung erfordert vom Verband eine Investition von mehr als einer halben Million Franken, was den Jugendlichen ermöglichen wird, unter hervorragenden Bedingungen zu arbeiten.

Der Grundpfeiler Berufsbildung

Die Berufsbildung ist ein zentraler Pfeiler des Verbands des carrosserie suisse Freiburg. Jährlich bildet er rund 40 Lernende über einen Zeitraum von vier Jahren aus. Während die Jugendlichen vor einigen Jahren das Interesse am Beruf etwas verloren hatten, zeigen sie seit zwei Jahren wieder verstärkte Neugier. Der Verband hat auch Strategien entwickelt, um sie dafür zu begeistern. «Wir haben eine Akademie für die Lernenden geschaffen», betont Guy Romanens. «Wir bieten ihnen Besuche, Treffen und Freizeitveranstaltungen an, damit sich die Jugendlichen der verschiedenen Ausbildungsjahrgänge kennenlernen und sich über ihren Beruf austauschen können, insbesondere über soziale Netzwerke.»

Wenn man über den Nachwuchs spricht, zeigt sich der Präsident zuversichtlich. Obwohl er ein paar Lücken in einigen grundlegenden Bereichen sieht, bekräftigt er die Wichtigkeit, Jugendliche auszubilden. Um seine Mitglieder dabei zu unterstützen, stellt der Verband den Lehrbetrieben einen methodischen Leitfaden zur Verfügung, der die verschiedenen Lehrphasen und die während der vierjährigen Ausbildung zu behandelnden Themen darstellt. Parallel dazu werden mehrere Weiterbildungen organisiert, angefangen mit dem Fachausweis und der Meisterprüfung. «Seit der Einführung des GAV sind drei Tage Weiterbildung obligatorisch, hebt Guy Romanens hervor. Dadurch wird sichergestellt, dass das Personal stets auf dem neuesten Stand bleibt und mit den Entwicklungen des Berufs vertraut ist.»



Retour sur le parcours d'Enoki

En 2017, la Suisse s'est distinguée en remportant le Solar Decathlon à Denver avec la maison solaire NeighborHub, fruit du travail d'étudiants de l'EPFL, la HEIA-FR, l'UNI-FR et la HEAD à Genève. Sa particularité? Être un lieu de rencontre pour le quartier facilitant la durabilité des modes de vie en proposant des activités et services de proximité. Sept ans plus tard, nous retrouvons Axelle Marchon, cofondatrice de la start-up Enoki, spin-off de cette aventure, pour faire le point sur l'évolution de leur projet initial.

Axelle Marchon, comment l'expérience vécue au Solar Decathlon a-t-elle façonné la vision et la mission d'Enoki?

Le projet a créé une dynamique qui nous a conduits à lancer la société Enoki avec un statut de Sàrl. Cette expérience nous a donné l'envie d'adapter le concept au marché afin de favoriser un habitat et des modes de vies plus durables. Ainsi, notre mission est de développer des projets immobiliers, ou transformer l'existant, en y intégrant les enjeux de durabilité écologique et sociale. Cela consiste, par exemple, à créer des espaces partagés, des services de proximité et des communautés de quartier par une démarche d'activation de quartier. Nous avons également développé une partie de notre activité sur les certifications de bâtiment ou de quartier et travaillons notamment avec les certifications SNBS et SEED (Association pour le développement des quartiers durables) en accompagnant les développeurs immobiliers et maîtres d'ouvrages.

Pouvez-vous expliquer ce que vous entendez par «activation de quartier»?

L'activation de quartier, c'est créer des lieux de vie attractifs et durables. Nous intervenons ainsi dès la planification du quartier pour proposer une stratégie de développement de la durabilité du quartier, une programmation des espaces et un modèle d'exploitation. Puis, nous accompagnons le développeur et les différents mandataires au développement du projet de construction et collaborons avec les gérances pour adapter leur communication et sensibiliser les locataires. Nous organisons également la fête de bienvenue et des ateliers de sensibilisation, accompagnons la création de l'association d'habitants, définissons les concepts de gestion des espaces partagés, et cetera. En somme, nous fournissons tous les outils nécessaires à la mise en place et la gestion de la vie de quartier. Ensuite, nous suivons le projet avec des indicateurs clés de performance (KPI) comme le nombre de voisins que connaît un résident.

Vous avez une approche participative. En quoi cela consiste-t-il?

Nous utilisons diverses méthodes pour impliquer les utilisateurs, comme des sondages, des ateliers de co-création ou des promenades diagnostiques. Cette approche leur permet d'exprimer leur besoin et de participer à la dynamique de leur lieu de vie.

Pouvez-vous nous parler de vos outils de communication?

Nous créons des communautés WhatsApp par exemple, mais nous organisons aussi des ateliers de sensibilisation sur des thèmes comme l'énergie, la gestion des déchets ou la mobilité. Dans les nouveaux quartiers se mettent en place des regroupements de consommateurs propres (RCP) pour consommer l'électricité produite localement, ce qui nécessite de changer les habitudes des résidents en passant par des actions de sensibilisation. Typiquement, ne plus lancer sa machine à laver la nuit mais plutôt en plein jour, lorsque les panneaux produisent de l'électricité.

Comment envisagez-vous l'avenir?

Notre objectif actuel est de renforcer notre positionnement en Suisse romande comme acteur clé de l'immobilier durable. À plus long terme, nous souhaitons nous étendre à la Suisse alémanique.

Fri Up vous a accompagnés à vos débuts, qu'en est-il aujourd'hui?

Oui, de manière ponctuelle pour certains conseils ou pour des avis sur les outils à utiliser. L'expertise de Fri Up nous est très bénéfique et la proximité géographique entre nos bureaux est pratique!



Rückblick auf den Werdegang von Enoki

Im Jahr 2017 machte die Schweiz auf sich aufmerksam, als sie mit dem Solarhaus NeighborHub den Solar Decathlon in Denver gewann. Dieses Konzept, das von Studierenden der EPFL, der HEIA-FR, der UNI-FR und der HEAD in Genf entworfen wurde, war ein innovatives Projekt, das sich durch seine Funktion als gemeinschaftlicher Treffpunkt auszeichnete und die Nachhaltigkeit der Lebensweise durch Aktivitäten und Dienstleistungen in der Nähe förderte. Sieben Jahre später treffen wir Axelle Marchon, Mitbegründerin des aus dieser Initiative hervorgegangenen Start-up-Unternehmens Enoki, um über die Entwicklung und die Errungenschaften ihres ursprünglichen Projekts zu sprechen.

Axelle Marchon, wie hat die Erfahrung beim Solar Decathlon die Vision und die Mission von Enoki geprägt?

Das Projekt hat eine Dynamik geschaffen, die uns dazu veranlasst hat, das Unternehmen Enoki mit dem Status einer GmbH zu gründen. Diese Erfahrung hat uns dazu inspiriert, das Konzept an den Markt anzupassen, um nachhaltigere Wohn- und Lebensweisen zu fördern. So besteht unsere Aufgabe darin, Immobilienprojekte zu entwickeln oder bestehende Immobilien umzubauen, indem wir die Herausforderungen der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit integrieren. Dies beinhaltet beispielsweise die Schaffung von Gemeinschaftsräumen, Nachbarschaftsdiensten und Nachbarschaftsgemeinschaften durch einen Ansatz der Nachbarschaftsaktivierung. Wir haben auch einen Teil unserer Tätigkeit auf Gebäude- oder Quartierszertifizierungen ausgeweitet und arbeiten insbesondere mit den Zertifizierungen SNBS (vom Netzwerk Nachhaltiges Bauen Schweiz) und SEED (vom Schweizer Verein für nachhaltige Quartiere) zusammen, indem wir Immobilienentwickler und Bauherren begleiten.

Können Sie erklären, was Sie unter «Quartiersaktivierung» verstehen?

Quartiersaktivierung ist die Schaffung von attraktiven und nachhaltigen Lebensräumen. Wir greifen also bereits bei der Planung des Viertels ein, um eine Strategie zur Entwicklung der Nachhaltigkeit des Viertels, ein Raumprogramm und ein Nutzungsmodell vorzu-

schlagen. Dann begleiten wir den Entwickler und die verschiedenen Auftragnehmer bei der Entwicklung des Bauprojekts und arbeiten mit den Hausverwaltungen zusammen, um ihre Kommunikation anzupassen und die Mieter zu sensibilisieren. Wir organisieren auch das Willkommensfest und Sensibilisierungsworkshops, begleiten die Gründung der Bewohnervereinigung, definieren die Konzepte für die Verwaltung der Gemeinschaftsräume et cetera. Kurz gesagt stellen wir alle notwendigen Werkzeuge für die Einrichtung und Verwaltung des Nachbarschaftslebens zur Verfügung. Anschliessend überwachen wir das Projekt mithilfe von KPIs (Key Performance Indicators), wie zum Beispiel der Anzahl der Nachbarn, die ein Bewohner kennt.

Sie verfolgen einen partizipativen Ansatz. Wie sieht dieser aus?

Wir verwenden verschiedene Methoden, um die Nutzer einzubeziehen, zum Beispiel Umfragen, Co-Creation-Workshops oder diagnostische Spaziergänge. Dieser Ansatz ermöglicht es ihnen, ihre Bedürfnisse zu äussern und sich an der Dynamik ihres Lebensraums zu beteiligen.

Können Sie uns etwas über Ihre Kommunikationsinstrumente erzählen?

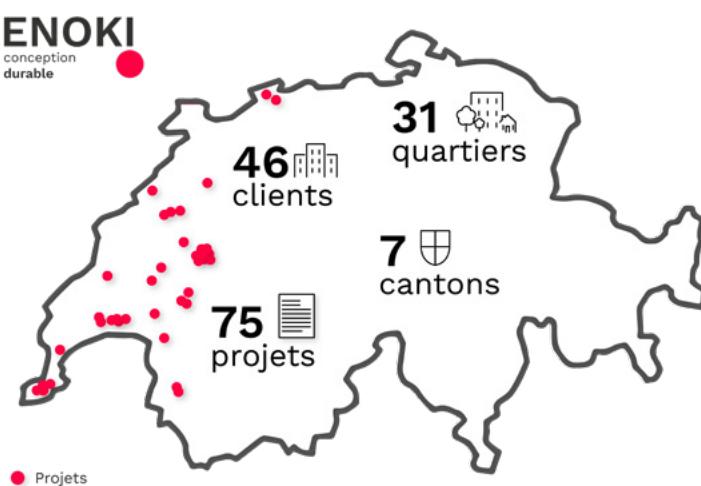
Wir bauen zum Beispiel WhatsApp-Gemeinschaften auf, organisieren aber auch Sensibilisierungsworkshops zu Themen wie Energie, Abfallmanagement oder Mobilität. In neuen Stadtvierteln werden sogenannte Clean Consumer Clusters (CPCs) gegründet, um lokal erzeugten Strom zu verbrauchen, was es erfordert, die Gewohnheiten der Bewohner durch Sensibilisierungsmassnahmen zu ändern. Ein Beispiel dafür ist, die Waschmaschine nicht mehr nachts anzustellen, sondern am helllichten Tag, wenn die Solarpanels Strom produzieren.

Wie sehen Sie die Zukunft?

Unser derzeitiges Ziel ist es, unsere Position in der Westschweiz als Hauptakteur im Bereich der nachhaltigen Immobilien zu stärken. Längerfristig möchten wir auch in die Deutschschweiz expandieren.

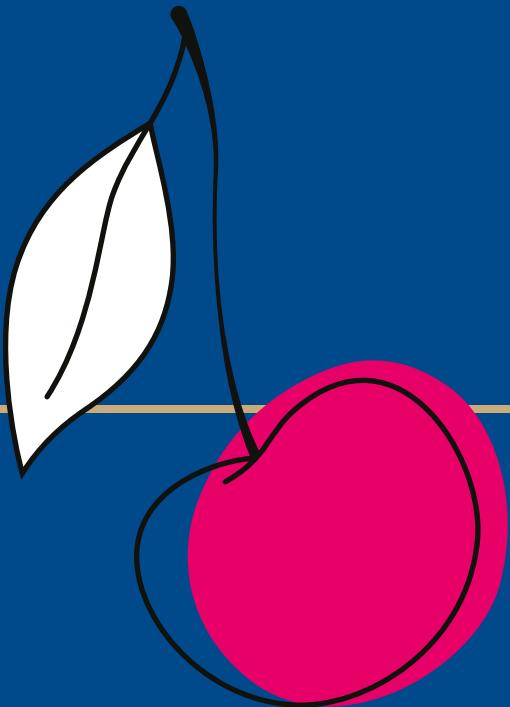
Fri Up hat Sie bei Ihren Anfängen unterstützt, ist das heute immer noch so?

Ja, punktuell für Beratung oder Ratschläge zu den zu verwendenden Tools. Das Fachwissen von Fri Up ist für uns sehr nützlich und die geografische Nähe unserer Büros ist praktisch!



La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



En été, la nature ralentit et nous montre l'exemple. Les oiseaux prennent le temps de chanter, les rivières coulent plus lentement et les arbres ploient sous le soleil. Ce ralentissement est le rappel qu'une pause peut être bénéfique.

Pour les dirigeant·e·s, souvent pris dans le tourbillon des responsabilités, l'été est une occasion précieuse de se consacrer aux projets laissés en suspens. C'est le moment idéal pour revisiter les idées mis de côté faute de temps et des affaires courantes qui s'enchaînent toute l'année.

Profitons des journées estivales pour se recentrer et planifier sereinement. Car c'est dans ces moments de calme que naissent souvent les idées les plus innovantes. Acceptons cette invitation à la lenteur que nous lance la nature et laissons-nous porter par le rythme apaisant de la saison. Après tout, prendre le temps de respirer, c'est aussi préparer le terrain pour une rentrée plus dynamique et inspirée.

Im Sommer verlangsamt sich die Natur und gibt uns den Rhythmus vor. Die Vögel nehmen sich Zeit zum Singen, die Flüsse fliessen langsamer und die Bäume lassen ihre Früchte reifen. Diese Verlangsamung ist eine Erinnerung daran, dass eine Pause wohltuend sein kann.

Für Führungskräfte, die oft im Strudel der Verpflichtungen gefangen sind, ist der Sommer eine wertvolle Gelegenheit, sich den Projekten zu widmen, die unerledigt geblieben sind. Es ist die ideale Zeit, um Ideen und Projekte zu überprüfen, die aus Zeitmangel und wegen der laufenden Geschäfte, auf Eis gelegt wurden.

Nutzen wir die Sommertage, um uns neu zu fokussieren und in Ruhe zu planen. Denn in diesen ruhigen Momenten werden oft die innovativsten Ideen geboren. Nehmen wir die Einladung der Natur zur Langsamkeit an und lassen wir uns vom beruhigenden Rhythmus der Jahreszeit tragen. Schliesslich bedeutet Zeit zum Atmen auch, den Boden für einen dynamischen und inspirierten Herbst zu bereiten.

- **Dans le prochain numéro**

Notre reportage de la 7^e Rentrée des Entreprises.

- **In der nächsten Ausgabe**

Rückblick auf die 7. Ausgabe des Herbstauftakts der Unternehmen.