

NEWSLETTER JURIDIQUE



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband

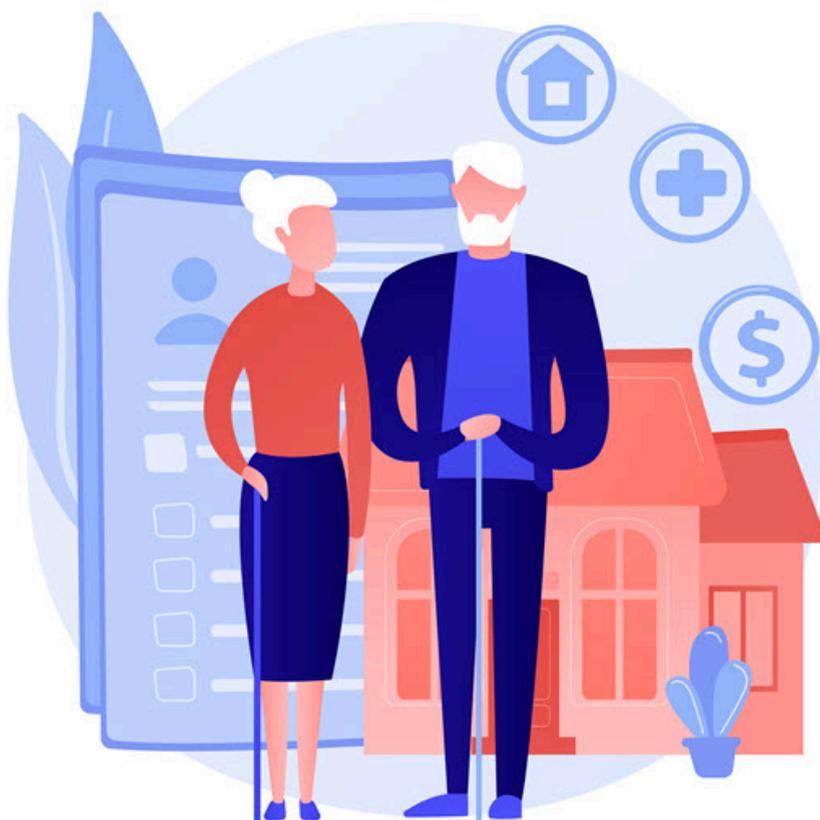


Newsletter du 12 décembre 2023

Les thèmes :

1. AVS21 - Franchise pour les personnes travaillant après l'âge de la retraite
2. Nouveautés 2024
3. Capsule vidéo « Libération de l'obligation de travailler – quid des vacances et heures supplémentaires ? »
4. Les questions que vous nous posez
5. Invitation à notre formation « Incapacités de travail »

AVS21 - Franchise AVS des personnes travaillant après l'âge de la retraite



Les personnes qui ont atteint l'âge de référence sont tenues de continuer à verser des cotisations à l'AVS/AI/APG aussi longtemps qu'elles exercent une

activité lucrative. Par contre, elles ne versent pas de cotisations à l'assurance chômage.

Ces cotisations ne sont perçues que sur la part du revenu de l'activité lucrative qui excède CHF 16'800.- par année civile. Cette franchise s'applique par employeur et est prise en compte à partir du mois qui suit celui où la personne concernée atteint l'âge de référence. Le montant de CHF 16'800.- doit donc être réduit proportionnellement.

Dès le 1^{er} janvier 2024, il sera toutefois possible de renoncer à l'application de cette franchise. Ainsi, le salarié qui souhaitera y renoncer devra en informer son employeur au plus tard jusqu'au paiement du premier salaire après qu'il ait atteint l'âge de référence ou du premier salaire de toute année subséquente.

Les personnes qui continuent à travailler au-delà de l'âge de la référence auront la possibilité, sous certaines conditions, d'utiliser les cotisations versées pour améliorer le montant de la rente existante ou pour combler des lacunes de cotisations.

[Plus d'informations](#)

Nouveautés 2024

Changement de terminologie pour le congé paternité

Depuis l'entrée en vigueur du mariage pour tous au 1^{er} juillet 2022, l'épouse de la mère a également droit, à certaines conditions, à l'allocation de paternité. Dorénavant, le congé paternité s'appellera « congé de l'autre parent ».

Prolongation du congé maternité et du congé de l'autre parent en cas de décès d'un des parents

En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit à un congé de 14 semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès. Ce congé supplémentaire ne remplace pas le congé de l'autre parent ; ils se cumulent.

A l'inverse, si l'autre parent décède durant les six mois suivant la naissance de l'enfant, la mère a droit à deux semaines de congé supplémentaires, qui peuvent être prises sous forme de semaines ou de journées dans un délai-cadre de six mois à compter du jour suivant le décès.

Pendant ces congés supplémentaires, l'employeur ne peut en principe pas résilier le contrat resp. le délai de congé est suspendu. La réduction des vacances est également exclue.

Ces congés supplémentaires sont financés par le régime APG. Pour plus de détails concernant les allocations, voir le bulletin d'information des assurances sociales 2024.

[Bulletin d'information 2024](#)

Vidéo

Libération de l'obligation de travailler – quid des vacances et heures supplémentaires ?

Il n'est pas rare que l'employeur libère une personne de son obligation de travailler. Cela s'accompagne le plus souvent de l'injonction de prendre le solde de vacances et de compenser les heures supplémentaires durant cette période. Mais est-ce possible ?

Découvrez-le dans notre capsule vidéo !

[Voir la vidéo](#)



Les questions que vous nous posez

Dans cette rubrique, nous vous présentons une sélection de questions qui nous ont été adressées par nos membres.

Doit-on accepter un certificat médical établi après une consultation médicale en ligne (ex. Medgate) ?

L'employeur n'est pas obligé d'accepter un tel certificat. Il peut exiger que l'employé se fasse physiquement examiner par un médecin.

Notre apprenti de 17 ans peut-il travailler aux matchs de Gottéron le soir et le week-end ?

Si l'apprenti a deux employeurs, l'employeur principal doit veiller à ce que les durées de travail maximales prévues par la loi sur le travail ne soient pas dépassées pour les deux emplois réunis. Le travail en entreprise et la formation ne doivent pas souffrir à cause de l'activité accessoire, ce qui pourrait être le cas si l'apprenti est fatigué après avoir travaillé tard le soir. Finalement, le travail doit se terminer au plus tard à 22h (20h la veille des cours professionnels) et l'apprenti doit bénéficier d'une durée de repos de 12 heures par jour.

Est-ce que les rapports de travail sont prolongés si l'employé tombe malade après un licenciement avec libération de l'obligation de travailler ?

Oui, les rapports de travail se prolongent même en cas de libération. Attention, certaines assurances ne versent pas d'indemnités journalières maladie en cas de libération. Il convient donc de lier la libération à la condition que l'employé soit apte au travail.

Nos prochains événements

Formation

Droit du travail – Incapacité de travail

18 janvier 2024 • 8h00-11h30



Le traitement des incapacités de travail n'est pas une mince affaire. Entre assurance perte de gain, maladie, réduction des vacances, validité du certificat médical ou encore l'impossibilité de licencier à certains moments, l'employeur est confronté à une multitude de questions et contraintes. Ce cours donnera toutes les informations nécessaires pour gérer correctement et de manière efficace les absences des collaborateurs.

[S'inscrire](#)

Conférence

Nouvelle loi sur la protection des données

1 février 2024 • 17h00-19h30



Bien qu'existant depuis longtemps, la protection des données a pris de l'importance ces dernières années. Les clients et partenaires y sont plus attentifs et les entreprises se doivent de répondre à cette attente.

C'est dans ce contexte que la nouvelle loi sur la protection des données est entrée en vigueur en septembre 2023. Elle comporte de nombreuses nouveautés et renforce notamment les obligations des responsables du traitement ainsi que les droits des personnes concernées.

Vous n'avez pas encore eu le temps d'implémenter ces nouvelles règles dans votre entreprise ? Ou vous avez commencé, mais nécessitez plus d'informations ? Alors venez à notre séance d'information !

S'inscrire



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



ADRESSE

Union Patronale du Canton de Fribourg
Rue de l'Hôpital 15
Case Postale 592
1701 Fribourg

CONTACT

+41 26 350 33 00
www.upcf.ch
office@upcf.ch

Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
[Se désinscrire](#)



© 2023 UPCF