

NEWSLETTER JURIDIQUE



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter du 28 février 2024

Les thèmes :

1. Certificats médicaux douteux et médecin de confiance
2. Table ronde « Travail et incapacité : regards croisés »
3. Les questions que vous nous posez
4. Invitation à nos prochaines formations juridiques

Certificats médicaux douteux et médecin de confiance



Les collaborateurs sont tenus de prouver leur incapacité de travail. Cela se fait généralement à l'aide d'un certificat médical. Il arrive toutefois que l'employeur ait des doutes quant à la véracité du certificat. Tel peut être le cas si le certificat est rétroactif ou si le comportement contredit le certificat. Ainsi, dans un cas concret, les juges ont estimé que le certificat médical pour problèmes de genoux n'avait pas de valeur probante parce que le collaborateur avait été aperçu en train de rénover son toit à la maison. Finalement, l'employeur peut aussi mettre en doute le certificat si l'incapacité de travail intervient à des moments cruciaux, par exemple lors de vacances ou les jours immédiatement avant ou après, ou durant le délai de congé.

Lorsque l'employeur a des doutes, il peut exiger que l'employé se soumette à un examen par un médecin de confiance. Le devoir de fidélité oblige le collaborateur ou la collaboratrice d'honorer ce rendez-vous. Il n'existe pas de médecins de confiance attitrés. En effet, c'est à l'employeur de choisir un médecin en qui il a

confiance. Les coûts de la consultation ainsi que le temps de travail y relatif sont à la charge de l'employeur.

Dans la pratique, les employeurs se tournent souvent vers leurs assurances perte de gain maladie, qui font parfois intervenir leurs propres médecins conseil. Si cela décharge l'employeur sur le plan administratif, il faut toutefois éviter de déléguer entièrement à l'assurance. En effet, en cas de certificat contradictoire, il convient pondérer. Ainsi, la fréquence et le type des consultations joue un rôle: le certificat du médecin qui aura vu son patient régulièrement et physiquement aura plus de poids que le certificat établi par un médecin qui aura simplement étudié le dossier. Or, on constate dans la pratique qu'il n'y a pas toujours un examen physique par le médecin de l'assurance.

Regardez notre résumé en vidéo !



[Voir la vidéo](#)

Evénement exclusif

Table ronde
Travail et incapacité : regards croisés
26 mars 2024 – 17h30 – Forum Fribourg



L'UPCF et la FPE unissent leurs compétences pour organiser une table ronde autour du thème des incapacités de travail. Cet événement réunira quatre personnes représentant les employeurs, les médecins, l'assurance-accident et les assurances perte de gain maladie, qui croiseront leurs regards sur cette thématique importante dans le quotidien des entreprises. Les discussions seront ponctuées par des interventions explicatives des juristes sur certains thèmes spécifiques.

Rejoignez-nous pour cet événement exceptionnel !

[S'inscrire](#)

Les questions que vous nous posez

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

Notre employé était à l'armée pendant 5 mois. Devons-nous payer le 13^e salaire pendant cette période ?

Non. Le 13^e salaire est compris dans les allocations perte de gain que l'employé touche pendant le service militaire.

En cas de maladie, notre CCT prévoit deux jours de carence à charge de l'employé. Si la maladie commence le vendredi, comment calcule-t-on les jours de carence ?

Les jours de carence doivent tomber sur les jours ouvrables. Dans le présent cas, le lundi sera également à charge de l'employé.

Notre employé retourne définitivement au Portugal. Il nous demande de le licencier pour pouvoir profiter des indemnités de chômage au Portugal. Devons-nous le faire ?

L'employé peut exporter ses prestations de chômage pendant 3 mois au

maximum. Pour ce faire, il doit s'annoncer à l'ORP avant son départ et s'inscrire auprès des services de l'emploi compétents au Portugal dans les 7 jours suivant son arrivée. Selon le motif de résiliation du contrat de travail, l'employé subira des pénalités et ne touchera pas les prestations tout de suite. Il est toutefois déconseillé de prononcer un licenciement car cela pourrait être considéré comme fraude à l'assurance.

Nos prochains événements

Petit-déjeuner **Jurisprudence actuelle dans** **le domaine RH – édition printemps 2024** 19 mars 2024 • 7h00 à 8h30



La jurisprudence en droit du travail est en constante évolution, et il est important de la suivre pour pouvoir traiter correctement les cas RH qui se présentent dans votre entreprise. Sautez du lit et venez assister à notre petit-déjeuner du 19 mars!

Entre deux gorgées de café, nous vous présenterons quelques cas importants que le Tribunal fédéral a rendus ces derniers mois et qui sont susceptibles d'influencer votre pratique.

La participation est également possible en ligne.

[S'inscrire](#)

Formation **Contrat de travail et règlement du personnel** 23 avril 2024 – 8h00 à 11h30



Le Code des obligations laisse une grande marge de manœuvre aux entreprises. Ces dernières ont ainsi la possibilité d'adapter les bases légales à leurs besoins spécifiques, souvent à condition de le faire par écrit. Il est donc primordial qu'une entreprise établisse des contrats et un règlement du personnel qui lui correspondent et qui restent d'actualité au fil du temps, tout en respectant les exigences légales. Notre formation vous donne les outils pour le faire !

[S'inscrire](#)



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