

NEWSLETTER JURIDIQUE



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter du 5 juin 2024

Les thèmes :

1. Date et prescription des vacances
2. Service juridique : nouvelle offre
3. Travail de nuit et du dimanche en cas de pénurie de gaz ou d'électricité
4. Les questions que vous nous posez

Date et prescription des vacances

Selon l'art. 329c al. 2 CO, l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise. Idéalement, les vacances sont fixées en début d'année. Si l'employeur veut imposer la date des vacances, par exemple en cas de fermeture de l'entreprise, il doit l'annoncer au moins trois mois à l'avance.

Les vacances doivent en principe être prises durant l'année pour laquelle elles ont été accordées. De nombreux règlements d'entreprise prévoient qu'un éventuel solde de vacances à la fin de l'année doit être compensée jusqu'au 31 mars de l'année suivante, faute de quoi il serait supprimé. Une telle clause permet certes d'encourager la prise de vacances, mais elle n'a pas de valeur juridique car les vacances sont soumises à un délai de prescription de 5 ans.

Pour éviter les grands soldes de vacances qui, rappelons-le, ne peuvent pas être payés en espèces durant les rapports de travail, et dans un but de protection de la santé, il est important que l'employeur se préoccupe activement de la planification des vacances de son personnel.

Regardez notre vidéo à ce sujet !



[Voir la vidéo](#)

Nouvelle offre Service juridique de l'UPCF

REF-lex.ch



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 concurrence de 20 minutes par année. Au-delà, ils bénéficient d'un tarif préférentiel.

En collaboration avec la FER, l'UPCF a le plaisir de vous présenter REF-lex, la référence juridique en ligne. Cette offre complémentaire s'adresse aux entreprises qui ont besoin d'un soutien plus régulier ou qui souhaitent bénéficier d'outils à la pointe de la technologie. Générateur de contrat et de lettres, outils pour calculer une suspension du délai de congé ou une réduction de vacances, assistance

juridique, bibliothèque numérique, et, last but not least, l'IA Juriste, une intelligence artificielle spécialisée en droit du travail – tout y est !

Cette nouvelle offre vous permet de gérer vos besoins juridiques de manière rapide et efficace. Ne tardez pas à découvrir les différents abonnements !

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.

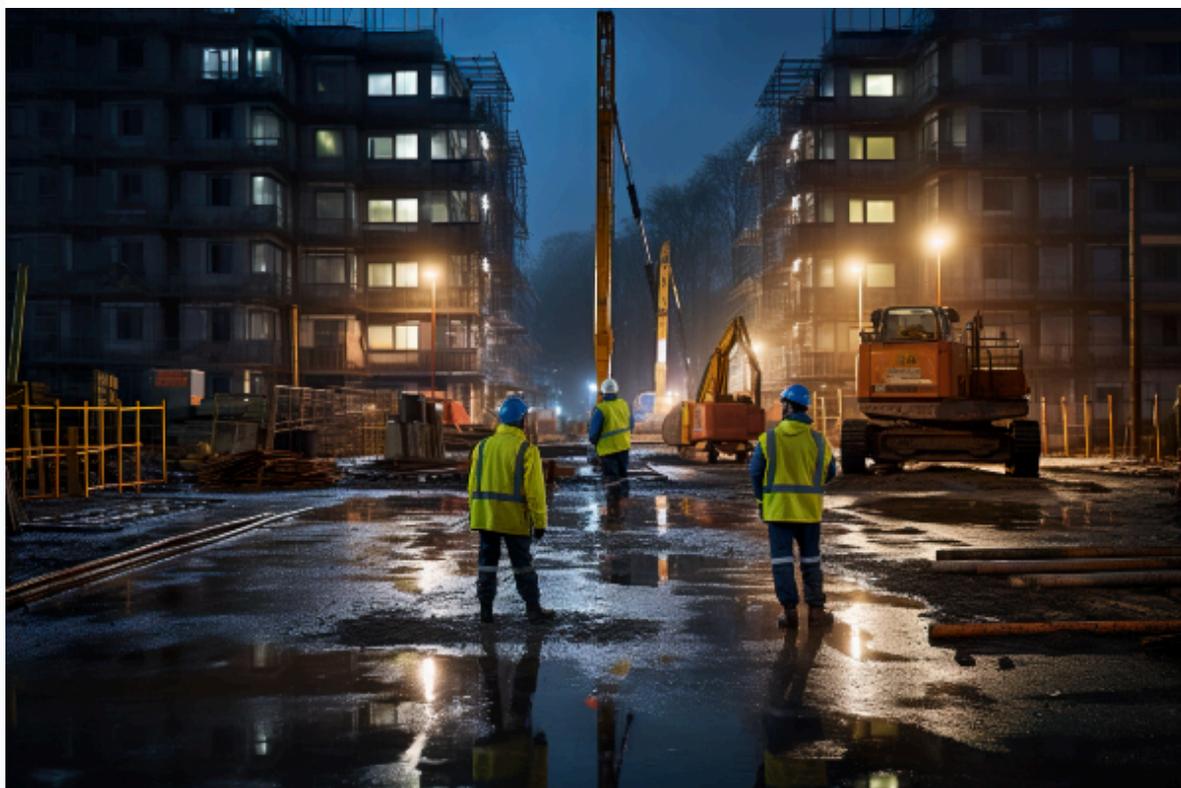
[Plus d'informations](#)

Modification d'ordonnance

Travail de nuit et du dimanche en cas de pénurie de gaz ou d'électricité

Depuis le 1er avril 2024, des autorisations temporaires de travail de nuit et du dimanche peuvent être octroyées aux entreprises lorsque des mesures sont ordonnées par les autorités pour prévenir ou maîtriser une pénurie de gaz ou d'électricité. Cette mesure permet d'économiser de l'énergie et de réduire les pics de consommation.

[Plus d'informations](#)



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 va faire service long à l'armée et nous allons lui payer 80% du salaire pendant ce temps-là. Cela va nous coûter 1500.- par mois pour compléter les APG militaires. Pouvons-nous obliger l'employé à rester avec nous pendant 1 année après l'armée ?

Non. Payer 80% du salaire pendant que l'employé est à l'armée correspond à une obligation légale. Il n'est ainsi pas possible d'exiger une contrepartie de l'employé.

Nous avons licencié et libéré notre employé de l'obligation de travailler pendant le délai de congé. Ce dernier est-il quand même suspendu en cas de maladie ?

Oui, la protection contre le congé en temps inopportun s'applique aussi en cas de libération de l'obligation de travailler.

Nos employés ont droit à une pause payée (non-timbrée) de 20 minutes le matin. Comment réagir quand ils prennent systématiquement 40 minutes?

Il s'agit ici d'une violation de l'obligation de fidélité qui peut entraîner des sanctions disciplinaires jusqu'au licenciement. Il est conseillé de faire un rappel à l'ordre par écrit avant de prendre d'autres mesures. Dans la pratique, il est aussi possible d'obtenir des bons résultats en faisant timbrer la pause.



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