

NEWSLETTER JURIDIQUE



UPCF
Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter du 26 février 2025

Les thèmes :

1. Augmentations de salaire imposées par une CCT
2. Obligation d'annonce 2025
3. Invitation aux prochaines formations juridiques
4. Les questions que vous nous posez

Capsule juridique

Augmentation de salaire générale imposée par la CCT

En fin d'année, les partenaires sociaux se mettent en principe d'accord sur les augmentations de salaire à accorder l'année suivante. Ces augmentations sont souvent générales, c'est-à-dire qu'elles concernent les salaires de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices soumis-e-s à la CCT. Se pose alors la question de savoir si les salaires qui sont déjà au-dessus du minimum prescrit par la CCT doivent également être augmentés.

La réponse est affirmative. Appelées « clauses d'effectivité limitée » dans le jargon juridique, ces augmentations générales sont jugées admissibles par le Tribunal fédéral, pour qui elles ne constituent pas une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle. En effet, les salaires déjà supérieurs au salaire minimal peuvent être ramenés, après l'augmentation, à leur niveau antérieur.

Mais comment ? Idéalement, les parties conviennent d'un commun accord que l'ancien salaire reste inchangé. Il est conseillé de consigner cet accord par écrit afin de disposer d'une preuve lors d'un éventuel contrôle de la commission paritaire. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, l'employeur-euse doit prononcer un congé-modification. Concrètement, il-elle doit résilier le contrat en vigueur et proposer un nouveau contrat qui prévoira l'ancien salaire. Le nouveau contrat entrera en vigueur à l'expiration du délai de congé, ce qui veut dire que le salaire devra être augmenté selon les prescriptions de la CCT pendant quelques mois avant d'être ramené à son niveau antérieur. La procédure étant assez longue et devant potentiellement être répétée chaque fin d'année, il est vivement conseillé à l'employeur-euse de tenter d'obtenir un accord à l'amiable.

Regardez aussi notre vidéo à ce sujet !



[Voir la vidéo](#)

Obligation d'annonce

Depuis l'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse » en 2014, les employeurs-euses ont l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les genres de profession sujets à un taux de chômage élevé. La liste des genres de profession concernés est actualisée pendant le dernier trimestre de chaque année pour l'année suivante. Le seul critère qui détermine l'obligation d'annonce est son taux de chômage : si le taux s'élève au moins à 5 % dans un genre de profession, celui-ci est soumis à l'obligation d'annonce.

[Liste des genres de profession concernés en 2025](#)

Nos prochains événements

Petit-déjeuner
Jurisprudence actuelle dans le domaine RH
Edition printemps 2025
18 mars 2025 – 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 18 mars! Entre deux gorgées de café, nous vous présenterons quelques arrêts 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

13 mai 2025 – 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](#)

Les questions que vous nous posez

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

En cas d'un certificat médical adressé aux parents pour la maladie d'un enfant, comment l'employeur·euse peut-il·elle s'assurer que ce soit seulement un parent qui reste auprès de l'enfant, et pas les deux ?

Le devoir de fidélité impose au collaborateur ou à la collaboratrice de venir

travailler si la garde par l'autre parent est assurée. En revanche, l'employeur·euse n'a aucun moyen de contrôle et ne peut notamment pas s'immiscer dans l'organisation familiale des parents.

Pendant ses vacances, mon employé·e a dû rester auprès de son enfant hospitalisé. Peut-il récupérer ses vacances ?

Oui. Dans ce cas, on admet que l'employé·e n'a pas pu se reposer. Le but des vacances n'est ainsi pas atteint et les vacances doivent être redonnées plus tard.

Mon employé·e doit se présenter au Tribunal pour sa procédure de divorce. Dois-je payer le salaire si l'absence tombe sur les heures de travail ?

Oui. Il s'agit de l'accomplissement d'une obligation légale pour laquelle le salaire est dû sur la base de l'art. 324a CO (obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler).



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](#)

© 2025 UPCF