

NEWSLETTER JURIDIQUE



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter du 17 septembre 2025

Les thèmes :

1. RHT et taxes américaines
2. Contributions aux examens fédéraux
3. Invitation à notre petit-déjeuner sur la jurisprudence RH
4. Les questions que vous nous posez

RHT et taxes américaines

L'indemnité en cas de RHT compense la perte de gain subie en raison d'une perte de travail temporaire inévitable, pour autant que cette dernière ne relève pas du risque d'exploitation normal. En principe, le SECO considère que les pertes de travail directement ou indirectement liées aux droits de douane américains ne font pas partie du risque d'exploitation normal. Concrètement, une perte de travail en lien avec ces droits est prise en considération si elle concerne une entreprise qui exporte directement des marchandises vers les États-Unis ou est active dans une branche appartenant aux chaînes d'approvisionnement de produits finaux soumis aux droits de douane américains. Les entreprises qui remplissent ces conditions, ainsi que les autres conditions prévues par la loi sur l'assurance-chômage (LACI), peuvent adresser un préavis RHT au Service public de l'emploi. Nous rendons particulièrement attentif à la preuve de la perte de travail. L'entreprise doit effectuer un contrôle du temps de travail de son personnel (par exemple à l'aide de cartes de timbrage ou timesheets électroniques) afin de pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies.

En principe, la durée maximale d'indemnisation en cas de RHT est de douze mois par délai-cadre. Le Conseil fédéral l'a toutefois prolongée à 18 mois pour la période d'août 2024 à juillet 2026. Pendant la session d'automne actuellement en cours, le parlement fédéral débat d'une nouvelle prolongation, à 24 mois cette fois-ci, visant à offrir une sécurité de planification aux entreprises touchées et à éviter les lacunes dans l'indemnisation du chômage partiel.

[Plus d'infos concernant les RHT](#)



Contributions aux examens fédéraux

De nombreuses entreprises investissent dans la formation continue de leur personnel et participent aux frais. Dans cet article paru dans l'Info Patronale, vous découvrirez un aperçu du système des contributions fédérales aux examens fédéraux et les pièges à éviter pour l'employeur.

[Lire l'article](#)



Nos prochains événements

Petit-déjeuner Jurisprudence actuelle dans le domaine RH – édition automne 2025

7 octobre 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 7 octobre! 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](#)

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 a eu un enfant né d'une relation extraconjugale qu'il a reconnu, mais dont il ne s'occupe pas. A-t-il quand même droit au congé de l'autre parent ?

Selon l'art. 329g CO, a droit au congé de l'autre parent (avant : congé-paternité) le travailleur s'il est le père légal au moment de la naissance ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent. En reconnaissant l'enfant, l'employé est devenu le père légal de l'enfant. La loi n'exige pas que le père s'occupe effectivement de l'enfant. Ainsi, il est en droit de prendre le congé et l'employeur pourra demander des APG.

Notre employé est frontalier et a été désigné comme juré d'assises d'un procès en France. Comment devons-nous payer le salaire ?

La fonction de juré d'assises est obligatoire en France. Comme il s'agit d'une obligation légale (même étrangère), couverte par l'art. 324a CO, l'employeur doit payer le salaire selon l'échelle bernoise. Si l'employé touche des rémunérations ou indemnités pour cette fonction, il doit les reverser à l'employeur.

Notre employé est actuellement malade et nous allons le licencier après le délai de protection. Pouvons-nous déjà commencer le processus de recrutement pour son successeur ?

Oui, cela est possible, mais il faut éviter que l'employé apprenne par un tiers qu'il sera licencié. L'employeur peut annoncer son intention de licencier, mais il est important de noter qu'il ne s'agit que d'une annonce ; le licenciement en tant que tel ne peut intervenir qu'après le délai de protection.



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](#)

© 2025 UPCF