

NEWSLETTER JURIDIQUE



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter du 22 mai 2023

Les 4 thèmes :

- Droit d'accès des collaborateurs et collaboratrices
- Nouvelle loi sur la protection des données
- Archive des publications juridiques de l'UPCF
- Les questions que vous nous posez



Le droit d'accès des collaborateurs et collaboratrices

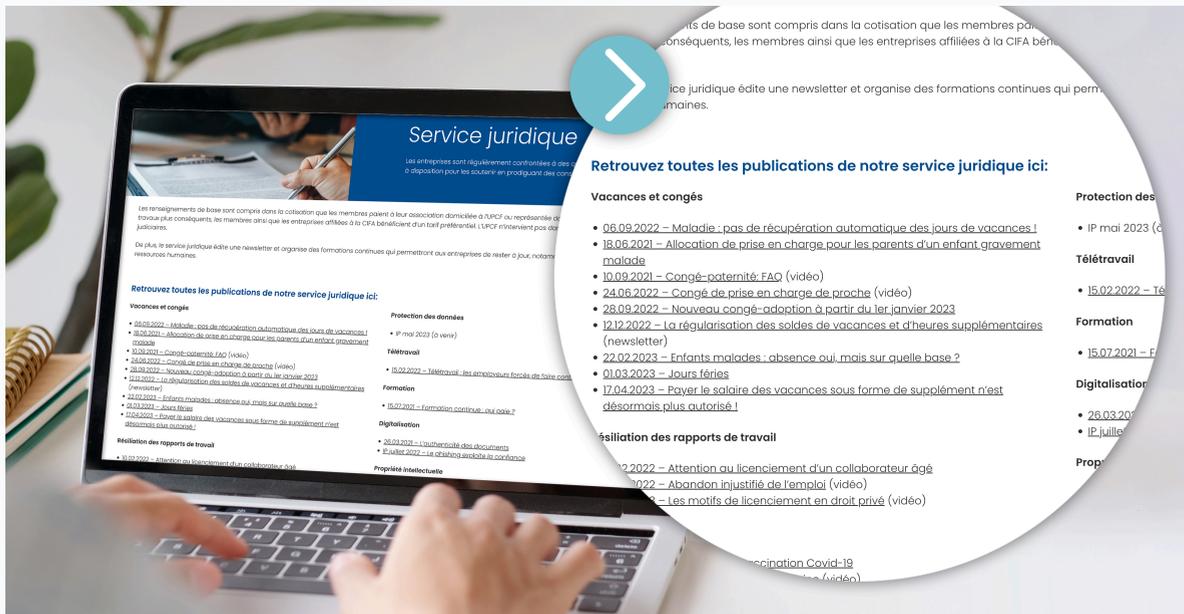
Chaque personne peut demander à son employeur si des données personnelles la concernant sont traitées. A l'occasion de la révision de la loi sur la protection des données, nous approfondissons ce droit important et ses restrictions. Si les grands principes du droit d'accès restent inchangés, la nouvelle loi sur la protection des données (nLPD) apporte une nouveauté au niveau des restrictions.

[Lire l'article complet](#)

Nouvelle loi sur la protection des données

La nouvelle loi sur la protection des données a été adoptée en septembre 2020 et entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2023, sans délai de transition. Elle poursuit deux buts : premièrement, la loi actuelle doit être adaptée à l'environnement numérique. Deuxièmement, elle doit se rapprocher de la législation européenne. C'est dès à présent que les entreprises doivent préparer le changement. Dans l'édition actuelle de notre magazine « Info Patronale », vous trouverez des explications sur ce qui change – et sur ce qui reste pareil.

[Lire l'article complet](#)



Service juridique

Les entreprises sont régulièrement confrontées à des situations juridiques. Notre service juridique édite une newsletter et organise des formations continues qui permettent aux entreprises de rester à jour, notamment en matière de droit du travail.

Retrouvez toutes les publications de notre service juridique ici :

- Vacances et congés**
 - 06.09.2022 – Maladie : pas de récupération automatique des jours de vacances !
 - 18.06.2021 – Allocation de prise en charge pour les parents d'un enfant gravement malade
 - 10.09.2021 – Congé-paternité: FAQ (vidéo)
 - 24.06.2022 – Congé de prise en charge de proche (vidéo)
 - 28.09.2022 – Nouveau congé-adoption à partir du 1^{er} janvier 2023
 - 12.12.2022 – La régularisation des soldes de vacances et d'heures supplémentaires (newsletter)
 - 22.02.2023 – Enfants malades : absence oui, mais sur quelle base ?
 - 01.03.2023 – Jours fériés
 - 17.04.2023 – Payer le salaire des vacances sous forme de supplément n'est désormais plus autorisé !
- Protection des données**
 - 1^{er} mai 2023 (e)
- Télétravail**
 - 15.02.2022 – Télétravail
- Formation**
 - 15.07.2022 – Formation continue : quel passe ?
- Digitalisation**
 - 26.03.2022 – Authentification des documents
 - 04.06.2022 – Le statut d'archivage confidentiel
- Résiliation des rapports de travail**
 - 02.02.2022 – Attention au licenciement d'un collaborateur âgé
 - 02.02.2022 – Abandon injustifié de l'emploi (vidéo)
 - 02.02.2022 – Les motifs de licenciement en droit privé (vidéo)

Le saviez-vous ?

Toutes les publications de notre service juridique peuvent être consultées sur notre site internet.

[Accéder aux publications](#)

Les questions que vous nous posez

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

L'assurance-invalidité paie désormais une rente complète à notre employé. Est-ce que cela met fin au contrat de travail ?

Non, une décision AI n'annule pas le contrat de travail. Seuls l'employeur et l'employé peuvent mettre fin au contrat. Dans la pratique, la résiliation se fait d'un commun accord dans ces situations.

Est-ce qu'il suffit d'envoyer une lettre de licenciement en courrier A+ ?

Oui. En cas de licenciement par écrit, l'employeur doit prouver que l'employé a reçu le courrier. Le courrier A+ permet de prouver que la lettre est arrivée dans la boîte à lettres de l'employé. Cela est suffisant pour prouver la réception de la lettre de congé.

Notre employé nous doit de l'argent. Pouvons-nous compenser avec son salaire ?

L'employeur peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur seulement dans la mesure où le salaire est saisissable. L'employeur peut estimer lui-même le minimum vital ou le demander à l'office des poursuites du domicile du collaborateur. Si la créance de l'employeur correspond à un dommage causé intentionnellement, cette limite ne s'applique pas.



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