

# NEWSLETTER JURIDIQUE



**UPCF**

Union Patronale du Canton de Fribourg  
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter du 4 septembre 2024

## Les thèmes :

1. Incapacité limitée à la place de travail
2. Projets de loi : Extension de divers congés
3. Les questions que vous nous posez
4. Invitation au petit-déj' sur la jurisprudence RH actuelle

## Licenciement en cas de maladie

Lorsque l'employé-e est malade, l'employeur-euse ne peut pas prononcer de licenciement durant une certaine période. Le Code des obligations prévoit des délais de protection de 30 jours pour la 1<sup>re</sup> année de service, de 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et de 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service. Certaines conventions collectives de travail (CCT) sont plus restrictives.

Le Tribunal fédéral vient de décider que cette protection ne s'appliquait pas lorsque l'incapacité de travail était limitée à la place de travail. Autrement dit : Lorsque l'employé-e ne peut pas accomplir les tâches concrètes chez son employeur-euse, mais pourrait travailler dans une autre entreprise et n'est pas non plus entravé-e dans sa vie privée, l'employeur-euse peut licencier cette personne sans tenir compte des délais de protection.

Cette jurisprudence est à saluer. La protection contre le licenciement a été introduite pour éviter qu'une personne perde son emploi à un moment où elle a peu de chances d'en retrouver un autre en raison de son atteinte à la santé. Or, cette justification ne tient pas dans les situations où l'employé-e est certes empêché-e de travailler chez l'employeur-euse actuel-le, mais pas chez un-e autre.

Plus d'information dans l'Info Patronale:

[Article](#)

Résumé en vidéo :



[Voir la vidéo](#)

## Projets législatifs

### Extension de divers congés

En début d'année, le parlement a chargé le Conseil fédéral de faire passer le congé-jeunesse non payé de 1 à 2 semaines, afin de favoriser l'engagement bénévole des jeunes.

Lors de la même session, nos élu-e-s ont décidé d'améliorer la situation des mères qui doivent être hospitalisées juste après l'accouchement. Actuellement, le congé et l'allocation de maternité peuvent être repoussés en cas d'hospitalisation du nouveau-né, mais il n'existe pas de réglementation en cas d'hospitalisation de la mère.

Finalement, lors de la session d'été, le parlement a souhaité accorder le congé paternité si l'enfant naît mort, meurt à la naissance ou dans les 14 jours suivant la naissance. Actuellement, le congé paternité prend fin en cas de décès de l'enfant.

Le Conseil fédéral est maintenant chargé de mettre en œuvre ces motions.

## Nos prochains événements

### Petit-déjeuner Jurisprudence actuelle dans le domaine RH édition automne 2024

1er octobre 2024 – 7h 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 1er 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.

### Une personne a effectué un stage chez nous et nous lui avons proposé un contrat d'apprentissage. Pouvons-nous prévoir un temps d'essai ?

Oui, cela est même obligatoire. Selon l'art. 344a al. 3 CO, le temps d'essai pour un contrat d'apprentissage doit se situer entre 1 et 3 mois. Cette règle est considérée comme impérative et s'applique même si les parties se connaissent déjà.

\*\*\*

### La loi exige que notre personnel nous remette régulièrement des extraits du casier judiciaire. Qui doit en supporter les frais ?

Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent les frais mis à la charge de l'employeur par le droit public. D'un point de vue strictement légal, c'est donc à l'employeur de payer l'extrait.

\*\*\*

### Notre CCT prévoit un jour de carence en cas de maladie. Est-ce que cela s'applique aussi si l'enfant du collaborateur ou de la collaboratrice est malade ?

Non, le jour de carence ne s'applique qu'aux maladies du collaborateur ou de la collaboratrice. En cas de maladie de l'enfant, le salaire entier est aussi dû le premier jour si le parent doit rester à la maison.



**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](http://www.upcf.ch)  
[office@upcf.ch](mailto:office@upcf.ch)

Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}  
[Se désinscrire](#)

© 2023 UPCF