

# NEWSLETTER JURIDIQUE



**UPCF**

Union Patronale du Canton de Fribourg  
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter du 13 décembre 2024

## Les thèmes :

1. Nouveautés 2025
2. Capsule juridique : Informations en matière d'assurances en fin de contrat
3. Nouveautés de REF-lex, service juridique en ligne
4. Invitation aux prochaines formations juridiques
5. Les questions que vous nous posez

## Nouveautés 2025

### Révision de la loi sur les poursuites et faillites (LP)

Dorénavant, les créances de droit public (TVA, cotisations sociales, impôts, etc.) seront soumises à la poursuite par voie de faillite (au lieu de saisie). Toute personne morale ou physique inscrite au registre de commerce risque ainsi la cessation des activités et la radiation en cas de factures impayées.

[Plus d'informations](#)

### Révision de la loi sur la TVA (LTVA)

Outre des règles concernant les plateformes de vente par correspondance et les agences de voyage, la révision prévoit notamment des règles de simplification de la TVA. Actuellement, la TVA peut faire l'objet d'un décompte trimestriel, semestriel ou mensuel. À l'avenir, les PME auront la possibilité d'établir un décompte annuel. Ce dernier sera lié à une obligation de paiement par acomptes, qui seront en principe fixés sur la base de la créance fiscale de la dernière période fiscale.

[Plus d'informations](#)

### Assurances sociales

Les rémunérations de minime importance ne sont pas soumises à l'AVS, à moins que la personne assurée en fasse la demande. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le seuil est porté à CHF 2500.- (au lieu de CHF 2300.-) par année

civile et par employeur. Au niveau de la retraite, l'âge de référence des femmes sera de 64 ans et 3 mois en 2025.

[Bulletin d'information](#)

### Capsule juridique

## Informations en matière d'assurances à communiquer en fin de contrat

Les employeurs·euses doivent informer leur personnel des droits existants envers les assurances, notamment en matière de maladie. Cette obligation existe certes pendant toute la durée du contrat de travail, mais elle prend une importance particulière au moment du départ, car l'employeur·euse peut être tenu·e de verser des dommages-intérêts en cas d'omission d'information. Regardez notre capsule pour découvrir les différentes obligations d'information !



[Voir la vidéo](#)

**Nouveauté REF-lex**  
**Modèle de contrat de travail**



Connaissez-vous REF-lex, le service juridique en ligne de la FER ? REF-lex complète les renseignements juridiques gratuits de l'UPCF et s'adresse aux entreprises qui ont besoin d'un soutien plus régulier ou qui souhaitent bénéficier d'outils à la pointe de la technologie.

Depuis peu, REF-lex vous propose aussi un modèle de contrat de travail. Outre les générateurs de lettres et outils de calcul, la plateforme vous permet maintenant d'établir un contrat de travail personnalisé conforme au droit suisse. Et si vous gagniez un peu de temps pour l'établissement de votre prochain contrat ?

[Découvrir REF-lex](#)

## Nos prochains événements

---

**Formation**  
**Droit du travail – incapacité de travail**  
23 janvier 2025 – 8h à 11h30



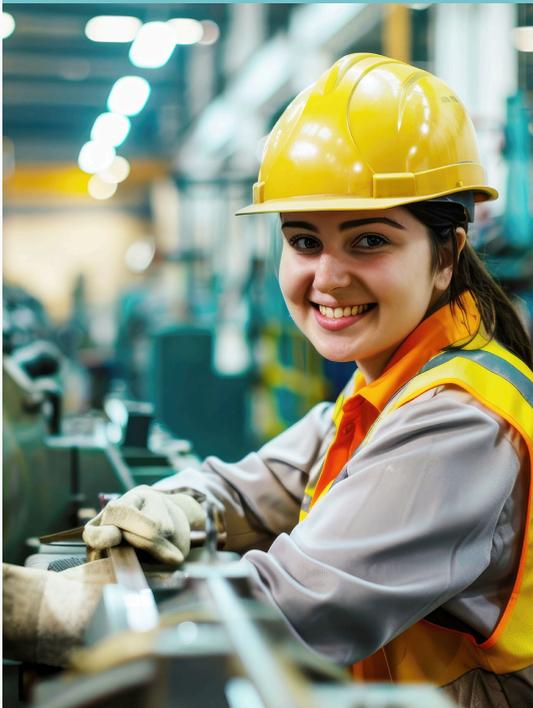
Le traitement des incapacités de travail n'est pas une mince affaire. Entre assurance perte de gain maladie, réduction des vacances, validité du certificat médical ou encore l'impossibilité de licencier à certains moments, l'employeur·euse est confronté·e à une multitude de questions et contraintes. Ce cours donnera toutes les informations nécessaires pour gérer correctement et de manière efficace les absences du personnel.

[S'inscrire](#)

## Formation

### Jeunes travailleurs : Défis et spécificités légales

27 février 2025 – 8h30 à 11h30



Les jeunes ne sont pas simplement des adultes mineurs. Ils présentent des risques médicaux spécifiques dont il faut tenir compte dans le quotidien professionnel. La législation prévoit ainsi plusieurs spécificités au niveau du contenu et de l'aménagement du travail, qui diffèrent selon l'âge de la jeune personne ou le type de contrat de travail (apprentissage ou non). Dans ce cours, la théorie est illustrée à l'aide de nombreux exemples pratiques et les participant·e·s sont invité·s à venir avec des questions et cas concrets.

[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.

**La CCT impose une augmentation générale des salaires de 50.- pour le 1er janvier. Nous payons déjà des salaires en dessus du minimum, devons-nous quand même accorder cette augmentation ?**

Oui. De telles clauses figurent régulièrement dans les CCT et le Tribunal fédéral

les a jugées valables. Selon la jurisprudence, l'employeur et l'employé peuvent convenir d'un commun accord de maintenir l'ancien salaire. Si l'employé refuse, l'employeur doit opter pour la procédure de congé-modification.

\*\*\*

### D'après la loi, la nuit dure de 23h à 6h. Peut-on modifier cet espace-temps ?

Oui. Avec l'accord de la commission du personnel, ou à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'entreprise peut fixer la nuit de 22h à 5h ou de 24h à 7h. Cette modification peut être intéressante pour les entreprises qui finissent tard ou qui commencent tôt.

\*\*\*

### Notre employé termine son temps d'essai de 3 mois, mais nous ne sommes pas encore convaincus. Pouvons-nous prolonger le temps d'essai ?

Non, il n'est pas possible de prolonger le temps d'essai au-delà de 3 mois, sauf pour les personnes en formation. Si les parties le font quand même, les rapports de travail sont soumis aux règles applicables après le temps d'essai (délai de congé plus long, protection contre le congé en temps inopportun, etc).



# 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