



**UPCF**

Union Patronale du Canton de Fribourg  
Freiburger Arbeitgeberverband

## NEWSLETTER JURIDIQUE



Newsletter du 10 septembre 2021

### Les 4 thèmes abordés:

- Internet et mails sur le lieu de travail
- Capsule vidéo congé paternité
- Les questions que vous nous posez
- S'inscrire à la newsletter juridique

#### Droit du travail

### Emails et utilisation d'internet à titre privé sur le lieu de travail

L'employeur a le droit d'interdire l'utilisation privée d'internet sur le lieu de travail. Toutefois, il doit respecter certaines conditions pour vérifier que cette interdiction soit effectivement respectée, protection des données oblige. Ainsi, il lui est vivement conseillé d'établir un règlement d'utilisation. S'il n'interdit pas internet, les employés peuvent en faire un usage privé raisonnable et proportionné.



La même chose vaut pour l'utilisation privée de la messagerie professionnelle. Cela peut avoir des conséquences importantes si le travailleur est absent, que ce soit prévu ou non (vacances, maladie, accident, etc.) : Si l'employeur n'a pas prévu de règles à ce sujet, ou s'il tolère explicitement l'usage modéré de la messagerie à des fins privées, l'employeur ne peut pas consulter la boîte mail du collaborateur absent. De nouveau, la raison se trouve dans la protection des données. En effet, en se procurant les accès nécessaires, l'employeur risquerait de prendre connaissance de courriers privés.

**Vous aimeriez en savoir plus sur cette protection des données omniprésente ? Inscrivez-vous à notre formation pour en acquérir les bases et l'approfondir dans le domaine des relations de travail !**

## Plus d'infos sur la formation

---

### Capsule vidéo

#### Congé-paternité: FAQ

Le congé-paternité est entré en vigueur le 1er janvier 2021. Nous avons consolidé pour vous les questions les plus fréquentes qui se sont posées lors de ces premiers mois d'application.

[Regarder la vidéo](#)



### Questions - Réponses

#### Les questions que vous nous posez

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

**« Mon employé veut démissionner, mais il préfère qu'on le licencie formellement pour qu'il puisse toucher le chômage. Conseillez-vous d'accéder à sa demande ? »**

Non, cela est déconseillé car l'employeur prendrait des risques inutiles. En licenciant, l'employeur pourrait se voir reprocher le licenciement abusif. De plus, les rapports de travail seraient prolongés si l'employé était incapable de travailler pendant le délai de congé, ne serait-ce qu'un jour. Ces risques n'existent pas lorsque c'est l'employé qui démissionne. Soulignons aussi que l'employeur est tenu de dire la vérité lorsque l'assurance-chômage l'interroge sur les motifs de résiliation.

\*\*\*

**« Mon collaborateur a été malade 2 jours en janvier, 2 jours en mars, 13 jours en avril et de façon ininterrompue depuis le 1er mai. Est-ce que les jours d'absence entre janvier et avril peuvent être pris en considération pour la réduction des vacances ? »**

Oui. Si, lorsqu'au cours d'une année de service, le collaborateur est empêché de

travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne, telles maladie ou accident, l'employeur peut réduire les vacances dès le 2e mois complet d'absence (art. 329b CO). Attention, les CCT peuvent prévoir d'autres délais. Les jours de vacances n'ont pas besoin d'être consécutifs. 21.75 jours ouvrables au cours d'une année de service, consécutifs ou non, constituent un mois complet au sens de cette disposition.

\*\*\*

## « Notre employé va suivre sa copine et aller habiter en Espagne pendant 2 ans. Nous avons décidé de le garder. Il fera du télétravail depuis Barcelone et viendra en Suisse une semaine par mois. Que faut-il faire au niveau des assurances sociales ? »

Lorsqu'un ressortissant suisse exerce des activités salariées simultanément ou en alternance dans plusieurs pays, la sécurité sociale du pays de résidence est applicable si l'employé y exerce une partie substantielle de ses activités (25% du temps/salaire). Cette règle ne s'applique pas si l'employé est détaché à l'étranger durant une période déterminée, et qu'il y travaille pour le compte de l'employeur suisse. Dans ce cas, il reste soumis à la sécurité sociale suisse. L'employeur doit demander une attestation A1 à la caisse de compensation compétente et la remettre ensuite au collaborateur détaché. Ce document confirme que l'employé n'est soumis qu'à la sécurité sociale suisse.

---

**Pour rester informé !**

## **NEWSLETTER JURIDIQUE**

Afin de répondre à toutes vos questions et préoccupations, notre service juridique édite une newsletter spécifique. Arrêts intéressants, révisions de loi pertinentes, résumé de vos questions... tout y est pour que vous restiez à jour. Pour continuer à recevoir cette newsletter, n'hésitez pas à vous inscrire !

## **ADRESSE**

Union Patronale du Canton de Fribourg  
Rue de l'Hôpital 15  
Case Postale 592  
1701 Fribourg

—