

LE CANTON DE FRIBOURG ACCEPTÉ LE PAIEMENT DES FACTURES À 30 JOURS DANS LA CONSTRUCTION

DER KANTON FREIBURG AKZEPTIERT DIE ZAHLUNG DER RECHNUNGEN INNERT 30 TAGEN IM BAUGEWERBE

SOMMAIRE

Editorial	2
Message du Président	3
Entrepreneurs 2010	3
Botschaft des Präsidenten	4
Un ami nous a quitté	4
Filtres à particules	5
Le licenciement avec effet immédiat	6
Die Fristlose Kündigung	8
Païement à 30 jours dans la construction	10
Nouvelle ordonnance de maçon	10
Forum des métiers START 2011	11
Morgan Conus champion suisse maçon	11



EDITORIAL

Vous avez été nombreux, au début de l'année, à nous féliciter et à nous témoigner votre satisfaction suite au changement du logo de la Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs et de la ligne graphique qui l'accompagnait. Le nouveau site Internet a également suscité de nombreuses réactions positives de tous les milieux qui l'utilisent. Une simplification dans la mise en ligne des informations va nous permettre d'apporter régulièrement des news et des adaptations du contenu. Nous souhaitons encore développer un certain nombre de pages afin de répondre aux besoins des entrepreneurs, de leurs collaborateurs techniques et des responsables des ressources humaines.

Un grand merci à vous tous, chers membres, ainsi qu'à nos fidèles lecteurs pour l'ensemble des messages sympathiques reçus. Ils nous encouragent à être performants, à vous donner le meilleur de nous même, à vous donner entière satisfaction. Tout changement apporte quelques petits désagréments, perte de temps dans la recherche d'une information ou quelques malencontreuses erreurs. Vous avez été plusieurs à nous signaler que la photo d'une pelle hydraulique, sur la première page du Flash relooké, ne représentait pas l'image que les entreprises membre de la Fédération souhaitent donner d'eux-mêmes. Soucieux de ne froisser aucun membre, la photo a été pêchée dans une base de données payante sur internet. Une petite retouche aurait permis de lisser les quelques cabosses du capot moteur. Toutes nos excuses. A l'avenir nous serons plus sensibles au contenu photo de notre journal. Nous vous souhaitons une bonne lecture de cette deuxième nouvelle version.



Jean-Daniel Wicht

Jean-Daniel Wicht

LEITARTIKEL

Viele von Ihnen haben uns anfangs Jahr anlässlich des Logowechsels des Freiburgischen Baumeisterverbandes und der entsprechenden neuen grafischen Darstellung gratuliert und ihre Zufriedenheit mitgeteilt. Auch für die neue Homepage erhielten wir zahlreiche positive Reaktionen aus allen Anwenderkreisen. Durch eine einfachere Informationsaufschaltung können wir regelmässig Neuigkeiten und inhaltliche Anpassungen veröffentlichen. Bestimmte Seiten möchten wir noch weiterentwickeln, um auf die Bedürfnisse der Baumeister, der technischen Mitarbeiter und der Mitarbeiter der Personalabteilung einzugehen.

Wir danken Ihnen allen, liebe Mitglieder, sowie unseren treuen Lesern für all die netten Botschaften, die wir erhalten haben. Sie ermutigen uns, für Sie einen vollen Einsatz zu leisten, um Sie gänzlich zufriedenzustellen. Jede Änderung bringt gewisse Unannehmlichkeiten mit sich. Man verliert mit der Informationssuche etwas Zeit, oder es passieren unglückliche Fehler. Mehrere von Ihnen haben uns mitgeteilt, dass die Abbildung einer Hydraulikschaukel auf der ersten Seite des Flash mit seiner neuen Darstellung nicht dem Image entspreche, das die Verbands-Mitgliederunternehmen von sich geben möchten. Um kein Mitglied zu verletzen, bezogen wir das Bild aus einer kostenpflichtigen Datenbank im Internet. Die verbeulte Motorhaube hätte mit einer entsprechenden Bildbearbeitung geglättet werden können. Wir entschuldigen uns dafür. Künftig werden wir vermehrt auf den bildlichen Inhalt unserer Zeitung achten. Wir wünschen Ihnen viel Spass beim Lesen dieser zweiten neuen Version.

Jean-Daniel Wicht

Fabrique de produits en béton et simili



A. HELFER SA

Rte des Chênes 46 - 1727 Corpataux

Tél. 026 460 72 72 - Fax 026 466 68 67

LEVA CORBIERES SA

Rte des Echampis 3 - 1647 Corbières

Tél. 026 915 15 45 - Fax 026 915 14 06

MESSAGE DU PRÉSIDENT

L'hiver semble nous avoir oubliés cette année

Avec des prémisses avant coureur de neige et de froid en novembre, perturbant les activités de la construction, l'hiver se montra très timide par la suite. Cette clémence permit aux entreprises de poursuivre sans arrêt les chantiers et de produire un chiffre d'affaire intéressant pour ne pas dire impressionnant durant cette période. Est-ce positif ou négatif pour nos entreprises ? Certes quant le travail est là, il faut le faire et c'est du chiffre d'affaire engrangé. Malgré tout, plusieurs réflexions me viennent à l'esprit :

- Le travail fait durant l'hiver ne se fera pas en été, dès lors est-ce que la réserve de travail sera suffisante ? Faut-il s'en inquiéter et soumissionner à vils prix ?
- Les maîtres d'ouvrage risquent de s'habituer au fait que les entreprises continuent de travailler en hiver comme en été. La mémoire est courte. Heureusement, la météo dicte l'activité du chantier. Lorsque la neige et le froid recouvrent ceux-ci, les gens comprennent beaucoup plus facilement ces arrêts de travail.
- Les mois d'hiver permettent aux cadres de nos entreprises soit de prendre quelques vacances bien méritées, soit de régler des affaires pendantes sur leur bureau.
- L'homme ou l'argent ne dirige pas le ciel et ses caprices et c'est tant mieux.

La construction se montre optimiste

La fraîcheur de notre nouveau logo et les couleurs de notre journal Flash traduisent la bonne santé de notre Fédération et l'optimisme affiché dans la dernière enquête trimestrielle de la Société Suisse des Entrepreneurs pour l'ensemble de la Suisse. Pour notre canton, les projets de construction en fin d'année 2010 ont progressé de 18,2 % et les entrées de commandes de 15.1 % par rapport à l'année précédente.

Morgan Conus, un exemple pour la jeunesse

Sur un autre plan, j'ai été impressionné par la participation et l'intérêt de la jeunesse fribourgeoise par START, le forum des métiers, en ce début d'année. Durant presque une semaine, toutes les associations professionnelles ont offert, aux futurs apprentis, la possibilité de mieux connaître et d'apprécier un métier ou une formation. La Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs se présentait aussi avec son stand, ses briques à monter et même une cabine de grue, grandeur nature, simulateur permettant de conduire virtuellement une grue avec toutes les manœuvres possibles. Merci à tous les intervenants, acteurs et fournisseurs qui ont permis de présenter nos métiers.

Mais une documentation, un stand, des explications ou un mur à monter ne remplaceront jamais l'exemple humain, un jeune comme tous les autres qui aime son métier, la perfection. Je tiens à féliciter très chaleureusement un jeune maçon, un digne représentant de notre métier de bâtisseur, un champion, notre champion suisse Morgan Conus de Vuarmarens. Il a remporté, le 27 février 2011, le championnat suisse à Lucerne et représentera la Suisse, le canton de Fribourg et la FFE à Londres en octobre de cette année lors des championnats du monde des métiers. Morgan Conus est un exemple pour notre jeunesse, pour le grand public. Il prouve une fois de plus, avec l'œuvre d'art qu'il a présenté au concours de Lucerne, que le maçon est aussi un artiste.



Jean-Luc Schouwey

La Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs tient à féliciter chaleureusement les nouveaux entrepreneurs diplômés fribourgeois :

- Luc Corminboeuf, Ménières
- Jacques Fragnière, Gumefens
- Christophe Godel, Villarabout
- Philippe Remy, Bulle

Le Comité, la Direction et le personnel de la FFE leur souhaitent plein succès pour leur avenir professionnel.

ENTREPRENEURS 2010

La volée 2010 des nouveaux entrepreneurs diplômés romands est assez exceptionnelle. Sur les 6 candidats ayant obtenu le titre, 4 sont fribourgeois. Une cérémonie, organisée par la Région Romandie (RR) le vendredi 11 février dernier, dans le splendide cadre du château de Vaumarcus, a permis au nouveau Président de la RR, Jean-Marc Furrer, de leur adresser un message de circonstance.

La Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs ce joint à la Région Romandie pour souhaiter plein succès à ces jeunes professionnels pour l'obtention de leur diplôme qui représente beaucoup de sacrifices et de nombreuses heures de travail personnel. Ils sauront à l'avenir, avec les connaissances acquises, apporter un plus à leurs patrons respectifs et pourquoi pas à nos associations en intégrant l'un ou l'autre poste vacant au sein d'une de nos nombreuses commissions.

La Fédération aura le plaisir de fêter les nouveaux entrepreneurs fribourgeois et de les recevoir avec les honneurs qu'ils méritent lors de l'assemblée des membres qui se déroulera à Estavayer-le-Lac, le mercredi 25 mai 2011.

Jean-Daniel Wicht



De gauche à droite, MM. Luc Corminboeuf, Jacques Fragnière, Christophe Godel et Philippe Remy

Jean-Luc Schouwey

BOTSCHAFT DES PRÄSIDENTEN

Der Winter scheint uns dieses Jahr vergessen zu haben!

Der vorzeitige Wintereinbruch mit Schnee und Kälte im November beeinträchtigte das Bauwesen etwas. Dann zeigte sich die kalte Jahreszeit jedoch von ihrer sehr scheuen Seite. Aufgrund des milden Wetters konnten die Unternehmen die Baustellen ohne Unterbruch weiterführen und in dieser Zeit einen interessanten oder gar eindrucksvollen Umsatz erzielen. Ist dies für unsere Unternehmen nun positiv oder negativ? Natürlich muss man Arbeiten ausführen, wenn welche vorhanden sind, und so ist es auch möglich, bereits Umsätze einzubringen. Dennoch kommen mir mehrere Gedanken in den Sinn :

- Im Winter verrichtete Arbeit wird nicht mehr im Sommer verrichtet. Gibt es dann noch genügend Arbeit? Muss man sich darüber dermassen Sorgen machen, dass man zu Schleuderpreisen submissioniert?
- Die Bauherren könnten sich daran gewöhnen, dass die Unternehmen im Winter wie im Sommer arbeiten. Das Gedächtnis ist kurz. Glücklicherweise hängt die Baustellentätigkeit vom Wetter ab. Bei Schnee und Kälte verstehen die Leute besser, dass nicht gearbeitet werden kann.
- In den Wintermonaten können die Kaderleute unserer Unternehmen entweder verdiente Ferien nehmen oder die Pendenzen auf ihrem Bürotisch abarbeiten.
- Weder Mensch noch Geld beeinflussen das Wetter und dessen Launen – und das ist gut so.

Das Bauwesen zeigt sich optimistisch

Die Frische unseres neuen Logos und die Farben in unserer Zeitung Flash zeigen, dass es unserem Verband gut geht. Sie widerspiegeln den Optimismus, der aus der letzten schweizweit durchgeführten Quartalsumfrage des Schweizerischen Baumeisterverbandes hervorging. In unserem Kanton nahmen die Bauprojekte im Vergleich zum Vorjahr per Ende 2010 um 18,2 % und die Bestelleingänge um 15.1 % zu.

Morgan Conus, ein Vorbild für die Jugend

In einem anderen Bereich beeindruckten mich die Teilnahme und das Interesse der Freiburgischen Jugend am Forum der Berufe START, das anfangs Jahr stattgefunden hat. Während fast einer Woche ermöglichten alle Berufsverbände den künftigen Lehrlingen, einen gewissen Beruf oder eine bestimmte Ausbildung besser kennen- und schätzen zu lernen. Auch der Freiburgische Baumeisterverband hatte einen Stand mit Backsteinen und sogar mit einer Krankkabine in Originalgrösse, die als Simulator dazu diente, einen Kran mit allen Manövermöglichkeiten virtuell zu führen. Allen Intervenienten, Akteuren und Lieferanten, die ermöglicht haben, unsere Berufe vorzustellen, sei hiermit gedankt. Unterlagen, ein Stand, Erklärungen oder eine hochziehende Mauer werden jedoch niemals das menschliche Vorbild ersetzen, einen ganz normalen jungen Mann, der seinen Beruf und die Perfektion liebt. Es ist mir wichtig, einem jungen Maurer, einem würdigen Vertreter unseres Erbauerberufes, einem Meister, unserem Schweizermeister Morgan Conus aus Vuarmarens ganz herzlich zu gratulieren. Am 27. Februar 2011 gewann er die Schweizermeisterschaft in Luzern und wird die Schweiz, den Kanton Freiburg und den FBV im kommenden Oktober an der Weltmeisterschaft der Berufe in London vertreten. Für unsere Jugend und für die Öffentlichkeit ist Morgan Conus ein Vorbild. Ein weiteres Mal hat er mit seinem Kunstwerk, das er am Wettbewerb in Luzern vorgestellt hat, gezeigt, dass der Maurer auch ein Künstler ist.

Jean-Luc Schouwey

UN AMI NOUS A QUITTÉ

Michel Gurtner s'est éteint, 2 jours après son 60e anniversaire, le 22 mars 2011, emporté par la maladie. Un mal implacable l'a frappé en pleine activité l'année dernière, mal qu'il a affronté de manière exemplaire. Michel était administrateur et directeur de l'entreprise Gurtner Frères Albeuve SA. Nous garderons de lui le souvenir d'un entrepreneur engagé qui, durant d'innombrables années, a été membre de la commission d'apprentissage du métier de maçon, oeuvrant principalement comme expert aux examens de fin d'apprentissage.

A sa famille et à ses proches nous présentons nos plus sincères condoléances.

Jean-Daniel Wicht



Remerciements

Touchées et reconnaissantes de toute l'amitié et du soutien reçus déjà durant sa maladie, la famille de

Michel Gurtner

et la direction de l'entreprise Gurtner Frères Albeuve SA vous remercient très chaleureusement de votre présence, vos messages, vos fleurs et vos dons.

Assemblées de la Société Suisse des Entrepreneurs et de la HG Commerciale le 24 juin 2011 à Forum Fribourg

La Société Suisse des Entrepreneurs et la HG Commerciale ont choisi Fribourg pour leur assemblée générale 2011. Elle aura lieu à Fribourg le vendredi 24 juin 2011.

Le programme provisoire est le suivant :

11.30 Lunch

13.30 Assemblée de la SSE et de la HGC

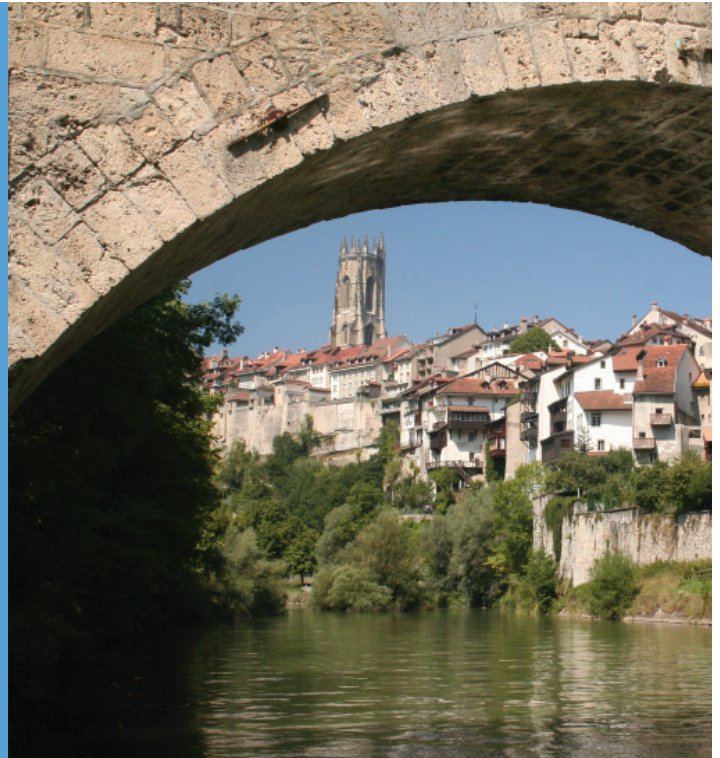
15.00 Pause

15.30 Conférences

17.45 Apéritif

19.30 Banquet

Tous les membres de la Fédération sont cordialement invités à cette journée de la Construction, une journée sous le signe de l'information et de la convivialité, le tout dans une ambiance de fête. Nous vous donnons rendez-vous à Forum Fribourg, alors n'hésitez pas à vous inscrire.



FILTRE À PARTICULES

On estime à 40 % la population suisse exposée aux poussières fines. Ces poussières ont plusieurs conséquences sur la santé de la population :

- Affaiblissement fonction pulmonaire
- Asthme
- Inflammation des bronches

Pour remédier à cette problématique, l'ordonnance sur la protection de l'air (OPAIR) a fixé au 1er janvier 2009 de nouvelles directives. Contrairement au passé, tous les chantiers sont soumis à cette ordonnance indépendamment de leur durée et de leur dimension, ceci tant pour les machines neuves que pour celles du parc existant.

Le service de l'environnement du canton de Fribourg est chargé d'effectuer des contrôles. Néanmoins, c'est l'entrepreneur qui est responsable de respecter ces directives.

Si vous n'avez pas encore équipé toutes

vos engins d'un filtre à particules (voir le tableau ci-dessous) nous vous conseillons de vous mettre en relation avec le fournisseur de la machine à équiper qui sera le mieux à même de vous conseiller. Il faut encore relever que pour les machines post-équipées, qui ont une autorisation de circuler (dumper, pelle hydraulique à pneus etc.), vous devez demander à l'OCN de modifier le permis de circulation lorsque le filtre à particule a été installé.

Jean-Daniel Wicht



Puissance de la machine	Année de fabrication	Conformité OPAIR dès le
> 37 KW	dès 2009	01.01.2009
	2000 à 2008	01.05.2010
	avant 2000	01.05.2015
18 KW à 37 KW	dès 2010	01.01.2010



BETON CENTRE SA FRIBOURG

LE LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMÉDIAT

Situation

Il arrive régulièrement qu'un chef ou un responsable d'entreprise choisisse de licencier immédiatement un employé parce que le problème qu'il lui cause sur le moment est à son sens inacceptable. L'entrepreneur est un homme de décision. Il est habitué à jauger très rapidement une situation et à faire des choix. Si, au niveau technique, ses choix sont pratiquement toujours très judicieux, il s'avère que très souvent l'option de rompre immédiatement un contrat de travail amène des tracas administratifs, des coûts importants voire des procédures longues et fastidieuses, en cas de contestation du bien-fondé de votre décision par le collaborateur devant le Tribunal des Prud'hommes. Un peu de réflexion et de patience permettent de limiter ces risques.

Rappel des conditions

L'article 337 du CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. L'alinéa 2 de l'article 337 stipule que: "Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail". La jurisprudence du Tribunal fédéral précise que les justes motifs doivent être des faits propres à détruire le lien de confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à l'ébranler de façon telle qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat. Toute la difficulté, pour l'homme de terrain, consiste à définir la limite au sens juridique de l'impossibilité de poursuivre les rapports de travail avec confiance. Les quelques exemples de cas présentés ci-après illustrent bien cela.

Quelques cas illustrés

Cas 1 - Un travailleur ne se présente pas à son travail à la reprise des vacances ou s'absente pour quelques jours sans en informer l'employeur. Ces cas de figures ont déjà été traités par les Tribunaux. Il en

ressort que de telles absences ne sont pas considérées comme un abandon du poste de travail, ce d'autant plus si l'employé a toujours eu un comportement irréprochable jusque là. Dans ce type de situation, l'employeur doit impérativement fixer, au travailleur, par écrit, un délai à très brève échéance pour reprendre le travail ou fournir un certificat médical.

Cas 2 - Un travailleur a consommé de l'héroïne en dehors de ses heures de travail. En l'apprenant, son employeur l'a licencié avec effet immédiat. Le Tribunal fédéral (TF), confirmant le jugement cantonal, considère que cette mesure était injustifiée, car la prise de drogue n'a pas altéré la qualité du travail de l'employé. Elle ne représente donc pas un "juste motif" autorisant, selon le Code des obligations, une résiliation immédiate des rapports de travail. L'employeur aurait donc dû se contenter d'un avertissement. Même une consommation de drogue sur le lieu de travail (ce qui n'était en l'occurrence pas le cas) n'aurait pas pu être d'emblée qualifiée de juste motif. Il est vrai qu'en principe, un acte illégal a valeur de juste motif, reconnaît le TF. Mais il faut aussi tenir compte de la gravité de l'acte. La prise de drogue ne doit pas être considérée de la même manière qu'un vol sur le lieu de travail, par exemple.

Cas 3 - Un employé quitte son poste de travail à la suite d'une violente altercation avec son employeur, en emportant ses affaires et en déclarant qu'il ne reviendrait plus. Il se rend ensuite chez son médecin. Du diagnostic il ressort que l'employé n'était pas capable de travailler ce jour-là. Le lendemain, il se rend chez son employeur pour trouver un arrangement et propose ses services dès que sa santé le lui permettra. L'employeur refuse et considère qu'il y a abandon de poste. L'employé propose plusieurs fois ses services par écrit. Dès la fin de son incapacité, il se présente à nouveau chez son employeur pour reprendre son activité. Celui-ci refuse. Appelé à trancher le cas, le Tribunal a considéré

que l'attitude de l'employé ne relevait pas de l'abandon de poste, la décision du travailleur devant apparaître comme étant définitive. Si l'employeur a un doute, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre son travail. En l'espèce, l'employé a immédiatement remis son certificat médical et s'est présenté dès le lendemain pour trouver un arrangement impliquant une reprise du travail. Le Tribunal a estimé qu'au vu de l'excitation, de la colère et de l'emportement de l'employé, on ne pouvait pas considérer avoir affaire à une décision définitive.

Cas 4 - Un employé a mis à charge de son employeur l'achat d'accessoires pour la voiture de son amie et a utilisé les services de l'entreprise pour les installer. Licencié avec effet immédiat, l'employé le conteste auprès du TF. Celui-ci lui donne tort. Les rapports de confiance à la base d'un contrat de travail sont déjà ébranlés par de tels procédés. De plus, dans ce cas la confiance est définitivement ruinée car le salarié a sollicité un pot-de-vin d'un fournisseur, en échange d'importantes commandes. Même si l'employeur a appris ce dernier fait après le licenciement, dans les deux cas l'employé a violé l'obligation de fidélité qui lui incombe.

Considérations

Le licenciement pour juste motif a plusieurs effets. Les rapports prennent fin immédiatement indépendamment du fait qu'il soit justifié ou non. Il n'est pas possible de transformer cette résiliation en résiliation ordinaire, sauf si l'autre partie donne son accord. L'employé n'est pas obligé de mettre en demeure l'employeur. Même s'il y a juste motif, l'employeur doit être conscient que ce licenciement va très probablement provoquer des coûts pour des heures supplémentaires effectuées par les autres employés, des surcoûts pour un intérimaire voire des coûts liés à

BAECHLER
i n f o r m a t i q u e
Rte de la Glâne 143b • 1752 Villars-sur-Glâne
Tél. 026 408 84 84 • www.baechler.ch

la désorganisation provoquée qui seront plus ou moins importants selon la fonction de l'employé. Si les motifs sont injustifiés, l'employeur peut être amené à payer des dommages et intérêts, le salaire du délai de congé ordinaire, les autres avantages liés au contrat ainsi qu'une indemnité punitive et réparatrice pouvant atteindre 6 mois de salaire au maximum. Si dans les cas de vols, menaces, concurrence déloyale à l'encontre de l'employeur, refus du port du casque ou accusations graves, il paraît évident que le licenciement avec effet immédiat peut être donné avec une prise de risque relativement faible voire nulle, il n'en est pas de même lorsqu'il s'agit de retards, d'absences, d'ivresse ou de refus d'exécution d'une tâche assignée. Les éléments généralement pris en considération par les juges sont : la position et la responsabilité du travailleur, son autonomie, le type et les rapports contractuels, la nature et l'importance des manquements. Si certaines situations ne sont pas acceptables pour l'employeur, mais pas suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat, il peut être judicieux de recourir à un licenciement ordinaire pour se séparer du collaborateur. S'il est estimé que ces faits pourraient perturber le bon fonctionnement de l'entreprise, il est possible de libérer l'employé de l'obligation de travailler pendant le délai de congé. A noter que l'employé peut aussi résilier son contrat avec effet immédiat si l'employeur refuse délibérément de verser tout ou partie du salaire ou si le statut du travailleur est modifié de manière unilatérale et inattendue.

L'avertissement

L'avertissement est une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat au sens de l'article 107 CO. Celui-ci est nécessaire lorsque la violation n'est pas suffisante pour légitimer les justes motifs ou lorsque la gravité requise ne provient pas de l'acte lui-même mais de sa réitération. Il est pratiquement indispensable dans les cas de retard ou d'ivresse. Aucune forme n'est exigée. Il peut donc être signifié par oral. Cependant, au vu du fardeau de la preuve, il est recommandé de le notifier par

courrier. Dans ce courrier, impérativement, l'objet du manquement et la sanction en cas de récidive seront énoncés clairement. Le nombre d'avertissements n'est pas défini dans la législation, un large pouvoir d'appréciation étant laissé au Juge. Dans des cas, comme par exemple des retards répétés, il est judicieux de prononcer plusieurs avertissements.

Exercice du droit de résilier

La résiliation avec effet immédiat doit être communiquée dès que les justes motifs sont connus. Les Tribunaux admettent un temps de réflexion de deux à trois jours suivant l'accomplissement des faits reprochés, ou dans les quelques jours suivant la fin d'une enquête qui peut, selon les cas, s'avérer nécessaire. Cette résiliation exceptionnelle peut être prononcée en tout temps, même pendant une absence due au service militaire ou à la maladie. La résiliation avec effet immédiat n'est soumise à aucune forme. Par contre, la partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Conclusion

Sauf si les faits reprochés à l'employé sont d'une gravité telle qu'il ne subsiste aucun doute quant à leur qualification de justes motifs de licenciement, au sens de l'article 337 CO, il est urgent d'attendre avant de signifier le licenciement immédiat. Prenez le temps de la réflexion ! Consulter un spécialiste avant de prendre une décision est recommandé, car la qualification juridique d'une situation de fait n'est pas toujours aisée. Ceci permettra à l'employeur de prendre ses dispositions en toute connaissance de cause. Réfléchir, consulter, puis décider, une règle d'entrepreneur.

René Schouwey



UN PEU D'HISTOIRE

L'histoire est un éternel recommencement

Cela est vrai également pour la construction. Pour preuve, on rencontrait déjà des problèmes de qualité dans le bâtiment il y a près de 4'000 ans. Le Code d'Hammurabi (vers 1750 av. J.-C.) est l'un des plus anciens textes de loi qui nous soit parvenu, le premier quasiment complet. Au sujet de la construction on peut lire ceci :

- Lorsqu'un entrepreneur construit une maison pour un bourgeois et que celle-ci s'écroule et que le bourgeois perd la vie, l'entrepreneur sera exécuté.
- Si le fils du propriétaire perd également la vie, le fils de l'entrepreneur sera aussi exécuté.
- Si l'esclave du propriétaire perd la vie, l'entrepreneur lui fournira un nouvel esclave.
- Si un entrepreneur a construit une maison pour un bourgeois, mais que l'ouvrage n'est pas réalisé dans les règles de l'art et ainsi devient délabré, cet entrepreneur devra le remettre en état par ses propres moyens.

Heureusement les méthodes d'aujourd'hui sont plus civilisées. Mais, malgré les progrès de la technique, nous ne sommes pas à l'abri d'erreurs. Récemment lors d'une discussion entre professionnels de la construction un même constat : on a jamais aussi mal construit ! Y-aurait-il trop de travail ?



Jean-Daniel Wicht

DIE FRISTLOSE KÜNDIGUNG SOLL GUT ÜBERLEGT SEIN

Situation

Es kommt manchmal vor, dass ein Chef oder ein Unternehmensverantwortlicher einen Angestellten fristlos entlässt, weil er das Problem, das dieser ihm zu diesem Zeitpunkt bereitet, für inakzeptabel hält. Der Baumeister ist ein Entscheidungsmensch. Er ist sich gewohnt, eine Lage sehr rasch einzuschätzen und entsprechende Entscheidungen zu treffen. Sind seine Entscheidungen im technischen Bereich praktisch immer sehr vernünftig, stellt es sich oft heraus, dass der Entscheid, ein Arbeitsverhältnis sofort aufzulösen, mit administrativen Problemen, hohen Kosten und sogar mit langen und mühsamen Verfahren verbunden ist, wenn der Mitarbeiter Ihren Entscheid vor dem Arbeitsgericht anfechtet. Nimmt man sich ein bisschen Zeit zum Überlegen und hat man etwas Geduld, kann dieses Risiko begrenzt werden.

Zur Erinnerung: die Konditionen

Gemäss Artikel 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Absatz 2 des Artikels 337 hält fest: "Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf". Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts muss es sich bei wichtigen Gründen um Tatsachen handeln, welche die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zerstören oder zumindest so tiefgreifend erschüttern, dass die fristlose Vertragsauflösung die einzige Lösung ist. Für die praktisch erfahrene Person ist es schwierig festzulegen, wo im juristischen Sinn die Grenze liegt für die Unmöglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit Vertrauen fortzuführen. Die untenstehenden Beispielfälle zeigen dies bestens.

Beispielfälle

1. Fall – Nach den Ferien kehrt ein Mitarbeiter nicht an seine Arbeit zurück oder bleibt der Arbeit während einiger Tage fern, ohne den Arbeitgeber darüber informiert zu haben. Solche Fälle wurden von den Gerichten bereits bearbeitet. Es geht daraus hervor, dass solche Absenzen nicht als Verlassen der Arbeitsstelle gelten, insbesondere, wenn sich der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt stets einwandfrei verhalten hat. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber dem Mitarbeiter unbedingt schriftlich eine sehr kurze Frist setzen, um die Arbeit wieder aufzunehmen oder ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

2. Fall – Ein Mitarbeiter konsumierte ausserhalb seiner Arbeitszeit Heroin. Als sein Arbeitgeber dies erfuhr, entliess er ihn fristlos. Das Bundesgericht (BG) bestätigte das kantonale Urteil mit der Begründung, diese Massnahme sei ungerechtfertigt, da der Drogenkonsum die Arbeitsqualität des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt habe. Er ist somit kein "wichtiger Grund", aus welchem gemäss Obligationenrecht das Arbeitsverhältnis sofort aufgelöst werden darf. Der Arbeitgeber hätte sich demzufolge mit einer Verwarnung begnügen müssen. Auch ein Drogenkonsum am Arbeitsplatz (was im vorliegenden Fall nicht so war) hätte nicht gleich als wichtigen Grund angesehen werden können. Das BG räumt zwar ein, dass eine illegale Tat grundsätzlich als wichtiger Grund gilt. Man müsse aber auch die Schwere der Tat beachten. Drogenkonsum darf nicht auf die gleiche Ebene gesetzt werden wie beispielsweise ein Diebstahl am Arbeitsplatz.

3. Fall – Ein Arbeitnehmer verlässt nach einer heftigen Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber seinen Arbeitsplatz. Dabei nimmt er seine

Sachen mit und erklärt, dass er nicht zurückkehren wird. Danach geht er zu seinem Arzt. Die Diagnose ergibt, dass der Arbeitnehmer an diesem Tag nicht arbeitsfähig war. Tags darauf geht er zu seinem Arbeitgeber, um ein Arrangement zu finden. Er bietet ihm seine Dienste an, sobald seine Gesundheit es ihm ermöglicht. Der Arbeitgeber lehnt dies ab und ist der Meinung, dass es sich um ein Verlassen der Arbeitsstelle handelt. Der Arbeitnehmer bietet mehrmals seine Dienste schriftlich an. Als er wieder arbeitsfähig ist, meldet er sich erneut bei seinem Arbeitgeber, um seine Arbeit wieder aufzunehmen. Dieser lehnt dies ab. Das Gericht, das dann entscheiden musste, war der Meinung, dass man aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers nicht sagen könne, er habe seinen Arbeitsplatz verlassen, da die Entscheidung des Arbeitnehmers als definitiv erscheinen müsse. Wenn der Arbeitgeber Zweifel habe, müsse er dem Arbeitnehmer eine Mahnung zustellen, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Im vorliegenden Fall übergab der Arbeitnehmer sofort sein ärztliches Zeugnis und meldete sich am nächsten Tag, um ein Arrangement zu finden und die Arbeit wieder aufzunehmen. Das Gericht war der Meinung, dass man aufgrund der Gerechtigkeit, der Wut und des Zornausbruchs des Arbeitnehmers nicht davon ausgehen konnte, dass es sich um eine definitive Entscheidung handle.

4. Fall – Ein Arbeitnehmer hat auf Kosten seines Arbeitgebers Zubehör für das Fahrzeug seiner Freundin gekauft und die Dienstleistungen des Unternehmens dazu genutzt, dieses Zubehör zu installieren. Seine fristlose Entlassung hat der Arbeitnehmer vor dem BG angefochten, das ihm jedoch nicht Recht gab. Das für ein Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen wird durch solches Vorgehen bereits erschüttert. Im vorliegenden Fall ist das Vertrauen definitiv zerstört, da der Angestellte von einem Lieferanten Schmiergeld für grosse Bestellungen ver-



langt hatte. Auch wenn der Arbeitgeber dies erst nach der Kündigung erfahren hat, hat der Arbeitnehmer in beiden Fällen gegen die ihm obliegende Treupflicht verstossen.

Überlegungen

Die Kündigung aus wichtigen Gründen hat verschiedene Auswirkungen. Unabhängig davon, ob die Kündigung gerechtfertigt war oder nicht, wird das Arbeitsverhältnis umgehend beendet. Eine solche Entlassung kann nicht in eine ordentliche Kündigung umgewandelt werden, es sei denn, die andere Partei stimme dem zu. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber zu ermahnen. Auch wenn ein wichtiger Grund vorliegt, muss sich der Arbeitgeber bewusst sein, dass diese Kündigung höchstwahrscheinlich Mehrkosten verursachen wird: Überstunden der anderen Arbeitnehmer, Anstellung eines temporären Mitarbeiters oder gar Kosten im Zusammenhang mit der entstandenen Desorganisation, was je nach Stellung des Arbeitnehmers mehr oder weniger bedeutend sein kann. Liegen keine wichtigen Gründe vor, kann der Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, Schadenersatz zu bezahlen, den Lohn während der ordentlichen Kündigungsfrist zu entrichten, weitere Vorzüge im Zusammenhang mit dem Vertrag zu bezahlen sowie eine Straf- und Wiedergutmachungsentschädigung auszurichten, die bis zu 6 Monaten Lohn entsprechen kann. Ist bei Diebstahl, Drohungen, nichtlauterem Wettbewerb gegenüber dem Arbeitgeber, Weigerung einen Schutzhelm zu tragen oder bei schwerwiegenden Anschuldigungen mehr oder weniger klar, dass eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden kann, ohne ein grosses Risiko einzuge-

hen, sieht die Lage bei Verspätungen, Absenzen, Trunkenheit oder Weigerung, eine erteilte Aufgabe zu erfüllen, anders aus. Im Allgemeinen berücksichtigen die Richter die folgenden Elemente: Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, seine Autonomie, die Vertragsart und die Vertragsverhältnisse sowie die Art und das Ausmass der Verstösse. Sind gewisse Situationen für den Arbeitgeber inakzeptabel aber nicht genügend schlimm, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, kann es sinnvoll sein, eine ordentliche Kündigung auszusprechen, um sich vom Mitarbeiter zu trennen. Ist man der Ansicht, dass dieser Sachverhalt den reibungslosen Betrieb des Unternehmens stören könnte, kann der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht befreit werden. Es ist zu bemerken, dass der Arbeitnehmer seinen Vertrag ebenfalls fristlos kündigen kann, wenn der Arbeitgeber sich absichtlich weigert, den gesamten oder einen Teil des Lohnes zu bezahlen oder wenn der Mitarbeiterstatus einseitig und unerwartet geändert wurde.

Die Verwarnung

Die Verwarnung ist eine Aufforderung zur korrekten Vertragserfüllung im Sinne von Artikel 107 OR. Sie ist notwendig, wenn der Verstoss ungenügend ist, um wichtige Gründe zu rechtfertigen oder wenn die erforderliche Schwere nicht von der Tat selber herrührt, sondern von deren Wiederholung. Bei Verspätung oder Trunkenheit ist sie praktisch unumgänglich. Da keine bestimmte Form verlangt wird, kann sie auch mündlich erfolgen. Aufgrund der Beweislast ist es jedoch empfehlenswert, sie schriftlich mitzuteilen. In diesem Schreiben müssen unbedingt der Verstoss und die Sanktion bei einem Rückfall klar aufgeführt sein. Die Gesetzgebung legt keine Anzahl Verwarnungen fest, dem Richter wird hier ein grosser Ermessensspielraum eingeräumt. In verschiedenen Fällen, beispielsweise bei wiederholten Verspätungen, ist es ratsam, mehrere Verwarnungen auszusprechen.


Ausübung des Kündigungsrechts

Die fristlose Kündigung muss mitgeteilt werden, sobald die wichtigen Gründe bekannt sind. Die Gerichte gewähren eine Überlegungszeit von zwei bis drei Tagen nach den vorgeworfenen Geschehnissen oder von einigen Tagen nach Abschluss einer Untersuchung, die in einigen Fällen notwendig sein kann. Diese ausserordentliche Kündigung kann jederzeit ausgesprochen werden, auch während einer Absenz infolge von Militärdienst oder Krankheit. Für die fristlose Kündigung wird keine bestimmte Form verlangt. Die Partei, welche die Kündigung ausspricht, muss ihren Entscheid jedoch schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Schlussfolgerung

Ausser wenn der dem Arbeitnehmer vorgeworfene Sachverhalt so schlimm ist, dass er zweifellos als wichtiger Kündigungsgrund im Sinne von Artikel 337 OR gilt, wartet man besser zu, bevor man eine fristlose Kündigung ausspricht. Nehmen Sie sich Zeit zum Überlegen! Es ist ratsam, einen Spezialisten zu Rat zu ziehen, bevor man eine Entscheidung trifft, denn die rechtliche Beurteilung von tatsächlichen Verhältnissen ist nicht immer einfach. Der Arbeitgeber kann auf diese Weise in Kenntnis der Sachlage Vorkehrungen treffen. Überlegen, zu Rat ziehen und dann entscheiden: dies ist eine Baumeisterregel.

René Schouwey

NOUVEAU	NEU
Gaz techniques Gaz frigorigènes Gaz propane	Technische Gase Kältemittel Propan
Conditions attractives	Attraktive Konditionen
 Westfalen	Commerce de fer fribourgeois SA Rue de Lausanne 85 Route des Daillettes 13-15 026/351 67 67 1701 Fribourg 026/422 77 17

PAIEMENT À 30 JOURS DANS LA CONSTRUCTION

Les délais vont être raccourcis

Lors de la session du mois de février 2011, le Grand Conseil fribourgeois a accepté par 79 voix, 2 voix contraires et 2 abstentions le mandat déposé par le soussigné et contresigné par de nombreux députés pour qu'à l'avenir, les conditions de paiement des marchés publics de la construction soient ramenées à un délai plus raisonnable de 30 jours au lieu des 60 jours usuels. Cette demande parfaitement justifiée permettra de corriger, grâce à la décision du Grand Conseil, une certaine injustice. Souvent, les entreprises se subs-tituent à la banque, le premier versement intervenant largement au-delà de 60 jours, parfois jusqu'à 120 jours, les documents dormants sur un bureau. Ce n'est pas forcément la moralité de paiement de l'Etat qui est en cause mais l'organisation du système actuel de validation des factures qu'il sera nécessaire de revoir.

Très souvent lorsque l'on signe un contrat, on est tenu de verser un tiers du montant à la commande, un autre tiers à la livraison et le solde dans les 10 jours suivant celle-ci. Les entrepreneurs n'en demandent pas tant mais souhaitent que leurs demandes d'acomptes ou leurs factures soient honorées rapidement. Ils ont à faire face à de nombreuses exigences pour payer leurs fournisseurs mais surtout pour verser, à la fin de chaque mois, les salaires de leurs collaborateurs. Cette manière de faire exigera une étroite collaboration entre le mandataire du Maître d'ouvrage et l'entrepreneur pour l'établissement des métrés contradictoires. Finalement ce

Faites vos factures et vous serez payés !

Parallèlement à l'obtention du paiement des factures à 30 jours dans les marchés publics de construction, un maître d'ouvrage s'est plaint de la difficulté à obtenir, à la fin des travaux, la facture finale. Cette situation peut être difficile pour le donneur d'ordre qui ne peut plus gérer correctement son budget dans ces conditions si tous les entrepreneurs sont en retard. J'insiste régulièrement auprès des donneurs d'ordre pour que la norme SIA 118 soit appliquée sans exception. J'estime que cela doit aller dans les deux sens. Dès lors, je rappelle aux membres de la Fédération l'article 154 de la norme SIA 118 qui précise : « L'entrepreneur présente le décompte final à la direction des travaux deux mois au plus tard après la réception de l'ouvrage. A moins que le contrat n'en dispose autrement, ce décompte est établi en la forme usuelle et remis en quatre exemplaires. Lorsque, malgré un rappel, l'entrepreneur néglige de présenter le décompte selon les formes prescrites, la direction des travaux peut l'établir aux frais de l'entrepreneur ».

Merci à chacun de faire un effort afin de régler dans les délais usuels ses obligations. Il en va de notre crédibilité lorsque nous avons des exigences envers le Maître de l'ouvrage.

mandat ne demande rien d'autre que de respecter la norme SIA 118 qui règle les conditions générales des travaux de construction depuis plus de 30 ans, date de sa création. Cette norme indique clairement que pour une demande d'acompte, dont les prestations sont estimées approximativement, le Maître d'ouvrage peut retenir provisoirement un montant égal à 20 % de la demande d'acompte. Tout est donc déjà prévu ! Il suffit d'appliquer la norme. Pour des chantiers compliqués, ce délai de 30 jours pourrait être étendu à 45 jours. Le soussigné a demandé au Conseiller d'Etat Georges Godel de faire en sorte que l'exception ne devienne pas la règle et que tous les chantiers ne soient pas considérés comme complexes.

Jean-Daniel Wicht

NOUVELLE ORDONNANCE MAÇON / AIDE-MAÇON

Le service de la formation professionnelle, en collaboration avec la Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs, a organisé deux séances d'information pour présenter aux entrepreneurs fribourgeois la nouvelle ordonnance de maçon CFC (certificat fédéral de capacité) et d'aide maçon AFP (attestation de formation professionnelle). La première séance a été mise sur pied à Garmiswil le 19 janvier 2011 pour les alémaniques, les romands étant quand à eux invités à Grangeneuve le 23 mars 2011. Les participants ont été particulièrement intéressés à la comparaison entre les deux professions de maçon et d'aide maçon à travers les plans de formation respectifs. Vous trouvez de nombreuses informations sur le site internet www.fr.ch/sfp concernant les procédures et requêtes d'autorisation de former, sur les contrats d'apprentissage, les personnes de contact et partenaires ainsi que d'autres liens utiles sur les bases légales. Sur le site de la Société Suisse des Entrepreneurs vous trouvez également tous les plans de formations sous la rubrique formation professionnelle à l'adresse www.baumeister.ch.

Jean-Daniel Wicht

Debrunner Acifer

klöckner & co multi metal distribution

Le partenaire de l'entrepreneur pour

Aciers d'armature, treillis, préfabrication et accessoires d'armature, aciers,

Route du Tir Fédéral 14
1723 Givisiez
tél. 026 460 23 18
fax 026 460 22 51



www.d-a.ch

FORUM DES MÉTIERS START 2011

Le Forum START, 3ème édition s'est déroulé du 8 au 13 février 2011. Une édition d'une qualité exceptionnelle tant les 70 exposants ont mis le meilleur d'eux-mêmes pour présenter à la jeunesse de notre canton toutes les facettes de quelques 200 métiers. A noter également la préparation des élèves qui a été totalement revue par les cycles d'orientation. Chaque élève a été coaché avant de venir à Forum Fribourg et devait, durant le temps de sa visite, s'intéresser à deux métiers de chaque station.

La Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs était comme d'habitude présente à ce grand rendez-vous de la formation professionnelle. Le simulateur de conduite de grue a attiré la foule sur notre stand ce qui a permis de prendre contact avec les jeunes intéressés par les métiers de la construction.

Cette manifestation a été un succès, elle sera reconduite en 2013. Un grand merci aux collaborateurs de la formation professionnelle qui ont préparé un magnifique stand qui fut, l'espace de quelques jours, la vitrine de notre association.

Jean-Daniel Wicht

MORGAN CONUS CHAMPION SUISSE MAÇON

La Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs est très fière de "son champion suisse". Le 27 février 2011, Morgan Conus accédait à la première marche du podium lors de la finale suisse qui s'est déroulée à Lucerne dans le cadre de l'exposition Baumag. Certes, le mérite de ce succès revient d'abord à Morgan Conus qui a su se préparer pour toutes les échéances, des divers éliminatoires à la fameuse finale. La Fédération peut s'enorgueillir d'avoir formé durant les trois années d'apprentissage ce jeune maçon. Elle a vu en lui un talent qu'elle a su mettre en valeur et motiver à se mesurer à d'autres jeunes de ce pays. Nos félicitations vont également à son employeur, l'entreprise Conus à Vuarmans, dont le patron n'est autre que le père de Morgan. Nous aurons l'occasion de l'ovationner comme il se doit lors de notre assemblée générale ordinaire à Estavayer-le-Lac le 25 mai prochain.

Encore un immense bravo à Morgan Conus pour cette performance remarquable et cette magnifique médaille.

Jean-Daniel Wicht



Kuno Philipona pose avec son protégé, Morgan Conus, le jeune fribourgeois champion suisse 2011 du concours de maçon



Le stand de la FFE lors du Forum des métiers START

IMPRESSUM :

Rédaction : Jean-Luc Schouwey, Jean-Daniel Wicht, René Schouwey

Photos : Jean-Daniel Wicht, Kuno Philipona

Conception et graphisme : Epure Graphic Design et communication

TOUT POUR LA CONSTRUCTION !

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
BOIS, CARRELAGES,
AMÉNAGEMENTS
EXTÉRIEURS.

www.hgc.ch

HGC

COMMERCIALE

HG COMMERCIALE

Villars-sur-Glâne
Petit-Moncor 11
Tél. 026 460 81 60
Fax 026 460 81 69

Sévaz
ZI La Guérite 51
Tél. 026 663 22 44
Fax 026 663 44 33

Chaque mardi soir à
Villars-sur-Glâne
l'exposition est ouverte
jusqu'à 20 h.



A tous nos lecteurs,
la Fédération Fribourgeoise
des Entrepreneurs
souhaite de joyeuses fêtes
de Pâques

Unseren Lesern
wünscht der Freiburgische
Baumeisterverband frohe
Ostern

**JOYEUSES
PÂQUES!**

**FROHE
OSTERN!**



FFE/FBV
Route André Piller 29
1762 Givisiez
Tél. 026 460 80 20
Fax 026 460 80 25
www.ffe-fbv.ch
secretariat@ffe-fbv.ch