

# FLASH-INFO



Association fribourgeoise des institutions spécialisées

## Assemblée générale rappel : 10 juin 2015

L'assemblée générale d'INFRI est planifiée pour le **mercredi 10 juin 2015**, à 17:30 à la Sensler Stiftung für Behinderte, à Tavel.

Réservez d'ores et déjà la date de cet événement !

## Négociations CCT

Les négociations de la CCT sont maintenant terminées. Les comités INFRI et FOPIS doivent encore approuver le résultat des négociations.

Voici les nouveautés pour 2016 :

- suppression de la date de fin d'année scolaire pour les enseignant-e-s
- changement des délais de congé des thérapeutes (31 juillet)
- résiliation après le délai de protection : les délais du CO sont inscrits dans la CCT, et précision que l'avertissement n'est pas requis
- résiliation en cas de restructuration : 6 mois pour la fin d'un mois
- salaire en cas de maladie : garantie au moins du salaire net versé.

Par ailleurs, les parties étudient la possibilité que la commission arbitrale reçoive par les parties des mandats d'arbitrage.

Pour l'année 2017, la réglementation des stages sera examinée, afin de parvenir à couvrir tous les stages existants.

## Le versement du salaire en cas de maladie/accident

Le thème du versement du salaire en cas de maladie ou accident préoccupe depuis quelques années déjà la commission CCT. En effet, les pratiques concernant le versement du salaire peuvent varier sensiblement selon les institutions ou entreprises. Si souvent les systèmes appliqués sont dans l'intérêt du personnel, certaines pratiques devraient toutefois être évitées.

### Les bases légales

Le Code des Obligations (CO) définit le minimum légal du versement du salaire en cas d'absence pour raison de maladie/accident, à l'art. 324a le salaire est dû à 100% pendant une durée limitée dépendant de l'ancienneté de l'employé-e (c'est ce qu'on appelle l'échelle bernoise). Toutefois, si l'employeur conclut une assurance perte de salaire sur 720 jours, le versement peut se limiter à 80% du salaire (art. 324b).

Notre CCT INFRI-FOPIS applique une obligation plus large, en imposant une assurance perte de gain (60 jours d'attente) et en garantissant le salaire intégral pendant 720 jours. Dès 2016, le versement au moins du salaire net sera garanti.

Une précision concernant les assurances sociales : les indemnités journalières maladie/accident ne sont pas soumises aux primes AVS/AI/APG/AC et IJ maladie, et souvent les cotisations à la caisse de pension sont également suspendues après un certain délai. Par contre, les allocations perte de gain versées en cas de service et maternité sont soumises.

### Les systèmes existants

Toutes les institutions du canton appliquent des systèmes différents, en fonction de leur taille, de leur système de salaire et de leur contrat d'assurance (de 80 à 100%, et avec des délais d'attente différents). Certaines versent directement les indemnités à l'employé-e absent; d'autres versent le salaire en rajoutant les cotisa-

# Questions

## Conventions de formation

Les directives comptables du canton mentionnent cette année l'obligation de transmettre toutes les conventions de formation aux services de l'Etat (SPS, Sesam). Cette obligation est nouvelle et ne doit pas être oubliée par les institutions.

Selon l'article 36 de la CCT, une convention de formation doit être établie dès que la prise en charge d'une formation par l'institution dépasse Fr. 3000.-, ou en cas de formation en cours d'emploi. Elle est signée par les deux parties, et doit prévoir une redevance en cas de départ de l'institution dans un délai de 2 à 5 ans, selon le montant pris en charge.

Un modèle de convention sera prochainement mis à disposition des directions par INFRI.

## Gestionnaire en intendance

La classification des gestionnaires en intendance a été modifiée cette année à la classe 8. Nous rendons les institutions attentives au fait que la description de cette fonction précise que les tâches effectuées sont multiples et complexes. La fonction doit donc être attribuées à des personnes dont le travail correspond en grande partie à cette description, et pas pour du personnel qui ne ferait que du nettoyage par exemple.

## Service civil

Les réglementations du CO et de la CCT (art. 10) qui s'appliquent au service militaire sont valables également pour le service civil.

Il s'agit de la protection contre les congés, de la rémunération, de la diminution des vacances, etc.

tions non payées, donc il se peut que l'employé-e gagne plus en étant absent que lorsqu'il travaille...

Certains systèmes maintenaient le versement du salaire habituel et continuaient à payer les cotisations sociales, ce qui est contraire à la réglementation, mais accepté par les caisses de compensation.

Sur la base de ces réflexions, la commission CCT édicte les recommandations suivantes : il faudrait éviter les contrats d'assurance indemnité journalière à hauteur de 100%, et se limiter à des contrats à 80 ou 90%. Il est également recommandé de stopper le paiement des cotisations AVS/AI/APG.

Parmi les différents modes de paiements du salaire en cas de maladie/accident, une option originale existe : le système de la « garantie du salaire net ».

## Le système de la «garantie du net»

Ce modèle prévoit le paiement du salaire net durant l'absence, tel qu'il était versé au cours des rapports de travail. Ce salaire net est variable selon l'institution, car il dépend du montant des primes pour la perte de gain et la prévoyance professionnelle.

En cas de contrat d'assurance indemnité journalière à 80%, c'est l'institution qui complète jusqu'au montant du salaire net (environ 5%). Si l'institution est assurée à 90%, il y a un montant excédentaire payé par l'assurance (environ 5%). En accord avec le personnel ou sa représentation, ce montant peut alors être utilisé dans l'intérêt des employé-e-s, par exemple pour diminuer le montant des primes perte de gain.

Si un tel système vous intéresse, le secrétariat général se tient à disposition pour tout renseignement.

## Les délais de protection contre le congé

En parallèle au versement du salaire se pose également la question de la possibilité de résilier un contrat de travail pendant une période d'absence maladie/accident. Selon notre CCT, c'est le système du CO amélioré qui s'applique : il existe un délai de protection en cas de maladie proportionnel à l'ancienneté de l'employé-e (CO : 1 mois la 1<sup>ère</sup> année de service, 3 mois de la 2<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> et 6 mois dès la 6<sup>ème</sup> ; CCT : 12 mois dès la 10<sup>ème</sup> année de service).

Il sera précisé dès 2016 dans la CCT que la résiliation du contrat après ces délais de protection n'est pas soumise à la procédure ordinaire de l'avertissement. Par contre, il est nécessaire d'informer l'employé-e absent que cette possibilité existe.