



Infos sur le travail à temps partiel

Notre attitude fondamentale à l'égard du chômage partiel

Le travail à temps partiel est possible pour les employés de Chrischona Suisse. Si cela est indiqué ou non dépend du volume réel des dons et du travail à accomplir dans les églises.

La réduction du temps de travail peut avoir un effet négatif sur la vie de la communauté. Chaque entretien, chaque méditation partagée par vidéo et chaque investissement personnel dans des projets novateurs utilisant l'informatique est bénéfique au développement présent et futur de la communauté. Et, en ralentissant le rythme, il est possible de laisser libre cour à sa créativité. Ce n'est pas à nous de réduire l'engagement de nos collaborateurs. Néanmoins, cela peut être approprié lorsque les évolutions financières nous y obligent ou lorsqu'il y a vraiment moins de travail à accomplir.

Conclusion : personne ne veut du chômage partiel. Néanmoins, cela peut être nécessaire. Avant toute action, le sujet doit être abordé avec le responsable régional.

En tant que direction de Chrischona Suisse (Comité exécutif), nous avons pris contact avec les autorités compétentes. Nous savons où nous renseigner. Et nous avons annoncé verbalement que des demandes de chômage partiel pourraient s'avérer nécessaires.

Informations de base sur le travail à temps partiel

(Source : Centre Patronal - du 17 mars 2020)

Depuis le 16.03.2020, le Conseil fédéral a qualifié la situation en Suisse de « situation extraordinaire » et a renforcé les mesures de protection. Elles frappent avec une force bien des employeurs. Ils sont nombreux ceux qui doivent réduire ou cesser leurs activités et, de ce fait, sont incapable de bénéficier des ressources de leurs employés.

Le travail à temps partiel est un instrument efficace pour compenser les réductions temporaires dans le domaine de l'emploi, comme c'est le cas avec l'apparition inattendue du coronavirus. L'objectif du chômage partiel est de préserver les emplois et d'éviter le licenciement des employés.

L'indemnité pour la réduction de l'horaire de travail (RHT) offre la possibilité d'une compensation adéquate pour la perte de travail. La RHT offre à l'employeur une alternative aux licenciements qui lui semblent inévitables. L'employeur économise ainsi les coûts liés à la rotation du personnel (comme les coûts liés à l'initiation et la perte de savoir-faire). De plus, il sera toujours possible de faire appel à des employés qui sont rapidement disponibles. Les avantages pour les employés sont les suivants : il ne vit pas le chômage, une protection sociale complète est maintenue dans le cadre d'une relation de travail, et il n'y a pas de lacunes dans le domaine des cotisations afin de pouvoir jouir des prestations professionnelles.

L'employé reçoit une indemnité de chômage partiel pour la perte de son travail. Cela représente 80 % de la perte de revenus, c'est-à-dire 80 % du salaire perdu.

Exemple de calcul simplifié pour une réduction du temps de travail de 40% avec un salaire mensuel de 6000 CHF :

60% du salaire = 3'600 CHF

La réduction de 40% correspond à 2'400 CHF

Cette perte de 2'400 est compensée à 80%, ce qui fait 1'920 CHF

Au total : 3'600 CHF plus 1'920 CHF = 5'520 CHF

Cet exemple ne tient pas compte des cotisations que l'employeur doit continuer à payer dans leur intégralité pour le salaire brut de 6 000 CHF (AVS/AI/APG/ALV). Sera aussi déduit du salaire la somme due par l'employé. Le salaire assuré reste donc à 6'000 CHF.

Le travail à temps partiel n'a aucune incidence sur les cotisations d'assurance sociale (AVS, AI, APG et APV). Les employeurs et les salariés doivent continuer à payer l'intégralité des cotisations.



L'épidémie de coronavirus comme raison du chômage partiel

Le Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) considère que l'apparition inattendue du nouveau coronavirus et de ses effets ne font pas partie du risque opérationnel normal. Les entreprises peuvent donc demander une indemnité pour la réduction de l'horaire de travail (RHT) en faisant référence au coronavirus. Mais : la référence générale au nouveau coronavirus n'est pas suffisante pour justifier une demande d'indemnisation pour une réduction de l'horaire de travail (RHT). *Les employeurs sont tenus d'expliquer de manière crédible en quoi les réductions du temps de travail attendues sont dues à l'apparition du coronavirus.*

Arguments en faveur du chômage partiel pour les salariés des assemblées et églises

Techniquement parlant, les « produits » du travail ecclésiastique de nos églises sont les services et événements d'ordre spirituel comme les cultes, les visites d'enseignement théologique, la catéchèse, les activités pour les enfants et les jeunes (groupes de jeunes, groupes des Flambeaux de l'Evangile, les camps et autres semaines d'activités, etc.). Les paroissiens, en tant que « consommateurs », paient pour ces « produits » avec leurs contributions forfaitaires et libres. Une église a les moyens pour offrir des « produits spirituels » dans la mesure où les membres de l'église (les « consommateurs ») financent librement cette activité en faisant appel à des bénévoles et des employés rémunérés. Ainsi le genre et le nombre de « produits » proposés dépend des besoins réels et de toutes les contributions faites par les membres et amis de l'église.

La crise de Corona a un impact négatif sur le volume des dons et offrandes (il n'y a plus de collectes lors de cultes) et sur la plupart des activités de l'église. La « production » d'événements en direct est rendue impossible par le règlement du Conseil fédéral. La charge de travail se réduira donc au rythme des baisses des moyens financiers à disposition et du nombre de services à rendre.

Il est possible de faire appel au chômage partiel seulement si la charge de travail est effectivement moindre. Car s'il est important que nos employés soient protégés financièrement, nous sommes aussi solidaires des institutions de l'État et avons des principes éthiques qui nous interdisent de profiter indument des protections sociales.

S'inscrire pour le travail à temps partiel

L'employeur, et non l'employé, doit informer le canton par écrit du travail à temps partiel prévu, avant que ne débute le travail à temps partiel. Le canton vérifie si le chômage partiel est justifié et s'il sert à préserver des emplois.

Pour ce qui est de Chrischona Suisse, toutes les demandes des églises doivent être faites auprès de la caisse d'assurance chômage de Bâle-Ville, quel que soit le canton dans lequel l'église est située. Pour ce faire, les formulaires doivent être envoyés par les églises au bureau de Chrischona Suisse qui recueille les demandes, les transmet au canton et avise l'église si le chômage partiel est accepté.

Avant de soumettre la demande de chômage partiel, Chrischona Suisse doit, en tant qu'employeur, obtenir l'accord écrit des employés pour le chômage partiel. Les employés ont le droit de refuser le travail à temps partiel. L'employeur doit alors continuer de payer le salaire complet conformément au contrat de travail ou adapter la relation contractuelle à la situation.

Sur demande, le bureau de Chrischona Suisse fournit aux églises les formulaires sur la base desquels se fait l'inscription au chômage partiel. Si le chômage partiel semble indiqué, nous demandons que les responsables de l'église et les pasteurs remplissent ensemble un tel formulaire et que le responsable régional puisse aussi donner son mot. Avant que la demande de chômage partiel ne puisse être traitée plus avant, le formulaire doit être approuvé par la direction de l'église, le salarié concerné et le responsable régional. Les demandes sont toujours traitées par nos soins le 15 et le 30 de chaque mois. La procédure pour les employés du bureau administratif et des services nationaux est similaire.

Une fois de plus : en tant que comité directeur de Chrischona Suisse, nous ne voulons pas promouvoir le chômage partiel. Nous pensons qu'il faut s'attendre à un effet négatif sur la vie de l'église lorsqu'il y a une réduction du temps de travail. Néanmoins, la responsabilité financière peut nous contraindre de le faire.