

Directives sur le personnel

Le Conseil synodal de l'Eglise catholique-chrétienne de la Suisse décide :

1. Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

¹ Les directives ci-après s'appliquent à tous les rapports de travail conclus par le Conseil synodal.

² Elles contiennent les dispositions générales qui s'appliquent normalement à ce genre de rapport.

Art. 2. Engagement

¹ Lors de tout engagement, un contrat individuel est conclu selon l'art. 319 ss CO. La signature par le Conseil synodal s'effectue selon le règlement interne.

² Les directives ci-après font partie intégrante du contrat individuel. A moins que les directives et le rapport ne contiennent pas de règlement, les disposition des articles 319 ss CO s'appliquent de manière subsidiaire.

Art. 3. Mise au concours

En règle générale, les postes vacants sont mis au concours auprès des médias de l'Eglise et dans des revues spécialisées.

4. Ampleur de l'emploi

L'ampleur de l'emploi est fixé dans le contrat de travail individuel. 100 pour cent correspondent à 42 heures de travail par semaine.

2. Droits des collaborateurs/collaboratrices

Art. 5 Vacances

¹ Jusqu'à l'âge de 20 ans achevés, le collaborateur/la collaboratrice a droit à 5 semaines de vacances par an. A partir de 21 ans, ce sont 4 semaines, à partir de 50 ans 5 semaines et à partir de 60 ans 6 semaines.

² Les vacances servent à se reposer. En règle général, une rémunération en espèces n'est pas possible.

³ Les vacances sont à prendre en accord avec les supérieurs hiérarchiques. Les vacances non prises peuvent être reportées à l'année prochaine. Elles doivent être prises jusqu'au milieu de l'année.

⁴ Une fois par année de service, il faut prendre deux semaines de congé consécutives.

Art. 6 Anniversaire de service

¹ Tout les dix ans de service, les collaborateurs/collaboratrices sont attribué(e)s, si possible, 4 semaines de vacances ou un salaire d'un mois en tant que cadeau d'ancienneté.

² Le calcul des années de service commence par l'entrée en service du diocèse, d'une institution ecclésiastique ou d'une paroisse catholique-chrétienne. Les activités dans ces organes sont prises en compte.

Art.7 Entretien avec les collaborateurs/collaboratrices

¹ Les supérieurs hiérarchiques directs évaluent les services et le comportement de leurs collaborateurs/collaboratrices avant l'échéance de la période probatoire et après annuellement. Ils/elles discutent avec eux/elles cette évaluation et se mettent d'accord sur les buts pour la période d'évaluation suivante.

² Le résultat de l'évaluation et les buts convenus sont documentés par écrit.

³ Sont exceptés de cette disposition l'évêque et les membres du Conseil synodal.

Art. 8 Formation continue

¹ La formation continue des collaborateurs/collaboratrices inscrite dans le contexte de leur activité et dans l'intérêt de l'Eglise est soutenue par la prise en charge des frais et de l'octroi de vacances. Pour tous les autres cas c'est le Conseil synodal qui décide si et à quelles conditions une contribution au frais est accordée.

² Si le rapport de travail est résilié par l'employé avant l'échéance de 5 ans, l'employé/e doit rembourser au diocèse les frais au prorata.

3. Devoirs des collaborateurs/collaboratrices

Art. 9 Confidentialité

Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s de garder les secrets concernant les affaires au sein de leurs activités. Cela vaut pour toutes les activités ou perceptions qui sont explicitement désignées comme confidentielles ou dont leur caractère confidentiel doit être conclu sur la base des circonstances.

Art. 10 Activités annexes

Seules sont autorisées les activités annexes qui ne portent pas préjudice aux rapports de travail des collaborateurs/collaboratrices. A ce sujet, ils/elles ont une obligation d'information à l'égard de leur supérieur hiérarchique.

Art. 11 Obligation de notification

Les circonstances suivantes doivent être communiquées au supérieur hiérarchique :

- Absence par maladie ou accident à partir de 3 jours ; attestation médicale à l'appui ;

- Incapacité prévisible de travailler par cause de protection civile, service militaire, hospitalisation, maternité etc. ;
- Changements d'état civil, données bancaires pour paiement du salaire et adresse du domicile.

4. Traitement

Art. 12 Principe

¹ Le salaire annuel brut est fixé dans le contrat de travail.

² Le treizième salaire est inclus dans le salaire annuel respectivement dans le salaire brut fixé. Le versement des salaires est effectué mensuellement en douze tranches.

³ Le Conseil synodal décide à la fin du mois d'octobre de l'année précédente au plus tard sur une éventuelle adaptation du salaire annuel de l'année suivante.

Art. 13 Traitement continu

¹ En cas d'empêchement de fournir ses prestations, dû à une maladie ou un accident, l'employé a droit au paiement complet du salaire pendant les premiers 60 jours. A partir du 61^e jour jusqu'au 730^e jour, 80% du salaire brut sont versés.

² En cas de maternité ou de paternité sont valables les dispositions du Code des obligations.

Art. 14 Allocation d'entretien pour enfants

Les allocations d'entretien pour enfants sont effectuées selon les montants déterminés par la caisse de compensation du canton de Berne.

Art. 15 Frais

L'indemnisation des frais se fait selon le règlement de frais du Conseil synodal.

5. Assurances

Art. 16 Indemnités journalières en cas de maladies

L'assurance pour les prestations en conformité avec l'art. 13 se fait par l'employeur. Les primes sont assumées à part égal par l'employeur et l'assuré/e.

Art. 17 Assurance accidents

Les employé(e)s sont assuré(e)s selon les dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) contre les accidents professionnels et non professionnels. Les primes pour l'assurance accidents non professionnels sont assumées à part égal par le/la collaborateur/collaboratrice et l'employeur.

Art. 18 Prévoyance retraite

La prévoyance retraite est, en règle général, assurée auprès de la Caisse de pension pour ecclésiastiques catholiques-chrétien(ne)s et évangéliques réformé(e)s du canton de Soleure. D'autres solutions doivent au moins correspondre aux prestations de cette institution de prévoyance.

6. Résiliation du rapport de travail

Art. 19 Délais de résiliation

¹ Pendant la période probatoire de trois mois, le délai de résiliation est de 14 jours.

² Pour les rapports de travail de durée indéterminée, le délai de résiliation est de trois mois après la fin de la période de probation. La résiliation se fait avec effet à la fin du mois.

³ Le Conseil synodal est responsable pour la résiliation.

Art. 20 Départ à la retraite

1 Le rapport de travail se termine en principe avec la retraite, respectivement à la fin du mois auquel le/la collaborateur/collaboratrice atteint l'âge AVS.

2 Un maintien en service au-delà de l'âge de la retraite est réglé en chaque cas individuel.

7. Dispositions finales

Art. 21 Lieu de juridiction

Le tribunal de travail du lieu de domicile du/de la collaborateur/collaboratrice est compétent pour régler tout conflit de travail.

Art. 22 Dispositions transitoires

¹ La directive présente est appliquée à des rapports de travail conclus après son entrée en vigueur.

² La directive présente s'applique aux rapports existants sous réserve de dispositions divergentes.

Art. 23 Abrogation du droit en vigueur

Toutes les directives et les compléments inhérents à des rapports de travail en vigueur du Conseil synodal sont abrogés.

Art. 24 Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur au 1^{er} juillet 2019.

Zurich, le 1^{er} mars 2019

La présidente :

Manuela Petraglio-Bürgi

Le secrétaire :

Rolf Reimann