

L'employeur-euse doit payer le salaire pendant l'école de recrues

Attention au piège de l'école de recrues !

De nombreuses entreprises gardent leurs ancien-ne-s apprenti-e-s jusqu'à leur départ à l'école de recrues, parfois au-delà. L'employé-e peut accumuler une première expérience post-apprentissage et l'entreprise peut optimiser le retour sur investissement – une situation win-win. Mais attention, lorsque l'employé-e part à l'école de recrues, l'obligation de payer le salaire perdure. Il n'est pas possible de se contenter des allocations perte de gain de la caisse de compensation; le salaire doit être complété.

Martina Guillod

Il s'agit d'une disposition souvent méconnue dans la pratique. Lorsque l'employé-e est empêché-e de travailler sans faute de sa part, comme c'est le cas lors du service militaire, l'assurance perte de gain verse en principe des allocations (APG). Si celles-ci ne s'élèvent pas à 80% du salaire, l'employeur-euse doit prendre en charge la différence. Si les APG couvrent déjà 80%, l'employeur-euse est en principe libéré-e du paiement du salaire.

Cette règle a des conséquences importantes pendant de l'école de recrues: La caisse de compensation ne versera que l'allocation de base, soit 69 francs par jour pour les personnes sans enfants, week-end compris. Si le contrat de travail est toujours en vigueur, l'employeur-euse doit compléter pour que la recrue touche 80% de son salaire. Ce sont des sommes considérables que les employeurs-euses n'ont souvent pas anticipées.

L'obligation de compléter ne vaut que pendant un temps limité. En Suisse romande et dans la région de Berne, ce « temps limité » est défini par l'échelle bernoise. Celle-ci prévoit deux mois pour les personnes en 3^e ou 4^e année de service et

trois mois pour les personnes de la 5^e à la 9^e année de service. Il convient de noter que le temps de formation (apprentissage) est compris dans le calcul des années de service. Ainsi, un-e employé-e qui débute son service militaire en janvier après avoir obtenu son CFC en trois ans pourra prétendre à 80% du salaire pendant deux mois, puis devra se contenter de l'allocation de base.

Autres services

Selon le type de service, l'obligation de compléter le salaire varie :

- Service long: les règles ci-dessus s'appliquent pendant l'instruction de base. Après celle-ci, l'employé-e touche 80% du dernier revenu déterminant perçu avant l'entrée en service, ce qui libère en principe l'employeur-euse de l'obligation de payer le salaire.
- Formation de cadre (service d'avancement) ou cours de répétition: L'employé-e touche 80% du salaire à titre d'allocation perte de gain. L'employeur-euse est libérée.
- Civilistes et protection civile: Ils touchent l'allocation de base pendant une durée

équivalente à l'école de recrues. Ensuite, ils touchent 80% du salaire et l'employeur-euse est libéré-e.

Conventions collectives de travail

Plusieurs CCT contiennent des règles spéciales. La CCT du second œuvre romand et celle des techniques du bâtiment prévoient par exemple que l'employeur-euse verse 50% du salaire pendant toute l'école de recrues (pas uniquement le temps limité) si l'employé-e n'a pas d'obligation d'entretien. A défaut de règle spéciale dans la CCT, ce sont les règles ci-dessus qui s'appliquent.

Conclusion

Dans la pratique, il arrive souvent que les personnes en formation demandent à rester engagées auprès de l'entreprise, pensant qu'elles toucheront plus d'APG. Or, ce raisonnement n'a de validité que pour la période après l'instruction de base. L'employeur-euse doit être conscient-e que c'est à l'entreprise de supporter les coûts salariaux pendant l'instruction de base. Ainsi, il est vivement conseillé de discuter des modalités du contrat à temps pour éviter toute mauvaise surprise.



Der Arbeitgeber muss während der Rekrutenschule Lohn bezahlen

Vorsicht: Tücke Rekrutenschule!

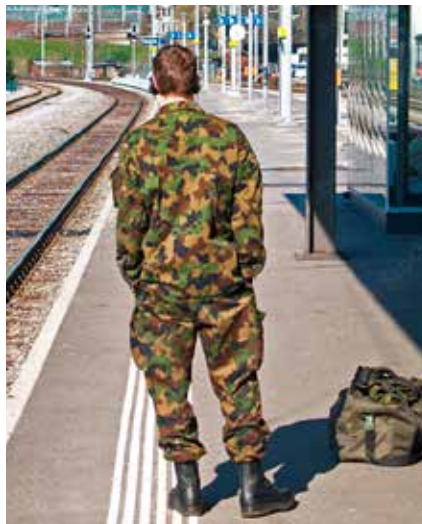
Viele Unternehmen beschäftigen ihre ehemaligen Lernenden bis zu ihrem Eintritt in die Rekrutenschule weiter, teilweise sogar darüber hinaus. Arbeitnehmende sammeln so nach der Lehre erste Berufserfahrungen, während Unternehmen ihre Ausbildungsinvestitionen optimieren – eine Win-win-Situation. Doch Vorsicht: Wenn Arbeitnehmende in die Rekrutenschule eintreten und das Arbeitsverhältnis fortbesteht, bleibt die Lohnfortzahlungspflicht bestehen. Es genügt nicht, nur die EO-Entschädigung der Ausgleichskasse ausbezahlen; der Arbeitgebenden hat den Lohn auf 80 Prozent des bisherigen Verdienstes zu ergänzen.

Martina Guillod

Diese Rechtslage ist in der Praxis oft wenig bekannt. Sind Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, beispielsweise infolge Militärdienstes, richtet die Erwerbsersatzordnung (EO) grundsätzlich Taggelder aus. Betragen diese weniger als 80 Prozent des bisherigen Lohnes, hat der Arbeitgeber die Differenz bis zu 80 Prozent zu übernehmen. Deckt die EO-Leistung 80 Prozent des Lohnes, ist der Arbeitgeber grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Während der Rekrutenschule hat diese Regelung erhebliche Auswirkungen: Die Ausgleichskasse richtet lediglich die Grundentschädigung aus, das heisst derzeit 69 Franken pro Tag für Dienstleistende ohne Kinder, einschliesslich Wochenenden. Besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin, hat der Arbeitgeber den Differenzbetrag zu leisten, damit der betroffene Rekrut oder die betroffene Rekrutin 80 Prozent des Lohnes erhält. Dabei handelt es sich häufig um erhebliche Beträge, mit denen Arbeitgeber nicht rechnen.

Die Ausgleichsverpflichtung gilt jedoch nur während einer beschränkten Zeit. In der Westschweiz und im Kanton Bern wird diese «beschränkte Zeit» nach der sogenannten Berner Skala bemessen. Diese sieht zwei Monate im dritten und vierten Dienstjahr sowie drei Monate im fünften bis neunten Dienstjahr vor. Zu beachten ist, dass die Ausbildungszeit (Lehre) bei der Berechnung der Dienstjahre mitzählt. Tritt eine Person beispielsweise im Januar nach Abschluss einer dreijährigen EFZ-Lehre in die Rekrutenschule ein, besteht



während zwei Monaten Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes; danach beschränkt sich der Anspruch auf die EO-Grundentschädigung.

Andere Dienstpflichten

Je nach Art des Dienstes unterscheidet sich die Lohnfortzahlungspflicht:

- Langer Militärdienst: Während der Grundausbildung gelten die vorstehenden Regelungen. Danach beträgt die EO-Entschädigung 80 Prozent des vor Dienstantritt erzielten massgebenden Verdienstes, womit für Arbeitgeber grundsätzlich keine zusätzliche Lohnfortzahlungspflicht besteht.
- Kaderausbildung (Beförderungsdienst) oder Wiederholungskurs: Arbeitnehmende erhalten 80 Prozent des Lohns als EO-Entschädigung. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich von der Lohnfortzahlung befreit.

- Zivildienst- und Zivilschutzleistende: Während einer Dauer, die jener der Rekrutenschule entspricht, wird lediglich die Grundentschädigung ausgerichtet. Danach beträgt die EO-Leistung 80 Prozent des massgebenden Verdienstes; der Arbeitgeber ist in dieser Phase grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Gesamtarbeitsverträge

Einige Gesamtarbeitsverträge enthalten Sonderregelungen. So sehen beispielsweise der GAV für das Ausbaugewerbe in der Westschweiz und der GAV für die Gebäudetechnik vor, dass Arbeitgeber während der gesamten Rekrutenschule (nicht nur während der beschränkten Zeit nach Berner Skala) 50 Prozent des Lohnes auszurichten haben, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden keine Unterhaltspflicht haben. Fehlt eine entsprechende Sonderregelung im GAV, gelangen die vorstehenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.

Fazit

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Lernende darum ersuchen, bis zum Eintritt in die Rekrutenschule im Unternehmen weiterbeschäftigt zu werden, weil sie sich davon eine höhere EO-Entschädigung versprechen. Diese Annahme trifft jedoch während der Grundausbildung nicht zu. Arbeitgeber müssen sich bewusst sein, dass während der Grundausbildung unter Umständen erhebliche Lohnkosten anfallen können. Es empfiehlt sich daher, die vertraglichen Rahmenbedingungen vor Antritt der Rekrutenschule sorgfältig zu prüfen, um unerwartete Lohnkosten zu vermeiden.