

Convention collective

de travail

dans le secteur

social parapublic

vaudois

Etat au 1^{er} janvier 2014

www.cctsocial-vaud.ch

TABLE DES MATIERES

1. Dispositions générales	5
1.1 Parties contractantes	5
1.2 But	5
1.3 Champ d'application	5
1.4 Dispositions applicables aux auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans	6
1.5 Adhésion	6
1.6 Soumission à la CCT	6
1.7 Accords spéciaux complémentaires	6
1.8 Extension du champ d'application	6
2. Début et fin des rapports de travail	6
2.1 Examens médicaux	6
2.2 Engagement	6
2.3 Contrat de durée déterminée égale ou inférieure à six mois	7
2.4 Contrat de durée déterminée ou de durée maximale supérieure à six mois	7
2.5 Non-entrée en fonction	8
2.6 Temps d'essai	8
2.7 Fin du contrat	8
2.8 Forme de la résiliation du contrat de travail	8
2.9 Délais de résiliation et termes	8
2.10 Résiliation en temps inopportun	9
2.11 Résiliation abusive	9
2.12 Résiliation immédiate pour justes motifs	10
2.13 Libération de l'obligation de travailler	10
2.14 Licenciement collectif	10
2.15 Modification du contrat de travail après le temps d'essai	11
2.16 Suppression de poste	11
2.17 Décès du travailleur	12
2.18 Transfert de l'entreprise	12
2.19 Abandon d'emploi	12
2.20 Protection des travailleurs en cas de dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux	12
3. Rémunération	13
3.1 Droit au salaire	13
3.2 Fixation du salaire à l'engagement	13
3.3 Adaptation du salaire au renchérissement	13
3.4 Augmentations de salaire	14

3.5 Treizième salaire	14
3.6 Composition et versement du salaire	14
3.7 Travail de nuit	14
3.8 Travail du dimanche et des jours fériés	14
3.9 Service de piquet	15
3.10 Heures supplémentaires/travail supplémentaire	15
3.11 Durée du travail	15
3.12 Repos	16
3.13 Pauses	16
3.14 Jours fériés	17
3.15 Absences diverses	17
3.16 Vacances	18
3.17 Camps ou séjours	18
3.18 Indemnités pour déplacements professionnels	18
3.19 Frais de repas et de logement	19
3.20 Repas à but socio-éducatif	19
3.21 Frais professionnels	19
3.22 Promotion salariale	19
3.23 Remplacement dans une fonction supérieure	19
3.24 Droits et devoirs en cas de maladie	19
3.25 Perte de gain en cas de maladie	20
3.26 Perte de gain en cas d'accident	20
3.27 Droits et devoirs en cas de grossesse et de maternité	21
3.28 Salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler durant la grossesse	21
3.29 Congé de maternité	21
3.30 Congé d'allaitement	22
3.31 Congé d'adoption	22
3.32 Congé parental	22
3.33 Droits et devoirs en cas de service	22
3.34 Salaire en cas de service	23
3.35 Institution de prévoyance	23
4. Dispositions d'exécution	23
4.1 Exécution commune de la CCT	23
4.2 Composition et fonctionnement de la Commission paritaire professionnelle	23
4.3 Compétences de la Commission paritaire professionnelle	24
4.4 Infractions à la CCT	24
4.5 Devoir de discrétion	24
4.6 Incompatibilités	24

4.7 Financement de la Commission paritaire professionnelle	24
4.8 Participation des travailleurs	25
4.9 Liberté d'association et droits syndicaux	25
4.10 Commission du Personnel	25
4.11 Décharges octroyées aux membres des associations professionnelles et syndicales	27
4.12 Règlement des conflits	27
4.13 Protection de la personnalité	27
4.14 Traitement des données personnelles	28
5. Formation continue et développement des compétences	28
5.1 Règles générales	28
5.2 Politique de formation	29
5.3 Contenu de la politique de formation	29
5.4 Consultation des travailleurs	30
6. Dispositions particulières	30
6.1 Congé sabbatique	30
6.2 Enseignants	30
6.3 Institution de prévoyance	30
6.4 Travail de nuit des éducateurs	30
7. Dispositions finales	30
7.1 Interdiction de participer à d'autres conventions	30
7.2 Révision de la présente CCT	30
7.3 Entrée en vigueur, durée et résiliation de la présente CCT	31
7.4 Conditions de travail plus favorables	31
7.5 Lien avec les CCT existantes	31
8. Dispositions d'application	31
8.1 Entrée en vigueur échelonnée	31
8.2 Classification des travailleurs	32
9. Dispositions transitoires	32
9.1 Classification des travailleurs en place au 1 ^{er} janvier 2014	32
9.2 Primes et cotisations d'assurances	33
9.3 Veilleurs II et surveillants I	33
9.4 Droit aux vacances des MSP	33
9.5 Classification des musicothérapeutes et des Art-Thérapeutes	33

Annexe n°1 relative à la dispense de certains employeurs d'appliquer la présente CCT	37
Annexe n°2 relative à la définition et à la classification des fonctions	38
Annexe n°3 relative à l'instauration d'une échelle des salaires	47
Annexe n°4 relative à la compensation du travail de nuit, du travail du dimanche et des jours fériés, du service de piquet, ainsi qu'au salaire afférent aux vacances	49
Annexe n°5 relative à l'indemnisation pour déplacements professionnels	50
Annexe n°6 relative au financement de la Commission paritaire professionnelle	51
Annexe n°7 relative aux conditions de travail et de rémunération des auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans, au bénéfice d'un contrat de durée inférieure à 3 mois.	52
Annexe n°8 relative à la protection de la personnalité	53
Annexe n°9 relative à l'octroi des jours de formation continue	54
Annexe n°10 relative à la promotion salariale	55
Annexe n°11 relative aux principes pour la détermination du salaire à l'engagement et l'octroi des annuités	56
Annexe n°12 relative à l'organisation du travail pour le travailleur soumis à un horaire scolaire	57
Annexe n°13 relative à la procédure de médiation	58
Annexe n°14 relative au travail de nuit des éducateurs	59
Annexe n°15 relative aux dispositions particulières applicables aux enseignants spécialisés	60
Annexe n°16 relative aux thérapeutes	61

Convention collective de travail dans le secteur social parapublic vaudois

1. Dispositions générales

1.1 Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après: CCT) est conclue entre :

- l'Association Vaudoise des Organisations Privées pour Personnes en difficulté (AVOP), d'une part,
- l'Association Professionnelle Suisse de Musicothérapie (ASMT), l'Association Professionnelle Suisse des Art-Thérapeutes (APSAT), l'Association Romande des Logopédistes Diplômés, section Vaud (ARLD-VD), l'Association Suisse des Ergothérapeutes, section Vaud (ASE-VD), l'Association Suisse des Infirmières et Infirmiers, section Vaud (ASI-VD), l'Association des thérapeutes en psychomotricité, sous-section vaudoise (Psychomotricité Suisse, sous-section Vaud), l'Association Vaudoise des Maîtres et Maîtresses de l'Enseignement Spécialisé (AVMES), l'Association Vaudoise des Physiothérapeutes (Physiovaud), membre physioswiss, l'Association Vaudoise des Psychologues (AVP), AvenirSocial section Vaud, la Fédération des sociétés de fonctionnaires et des associations du parapublic vaudois (FSF), la Fédération syndicale SUD - service public, le Syndicat suisse des Services Publics - région Vaud (SSP), d'autre part.

1.2 But

¹La présente CCT a pour but d'organiser la relation entre les parties, en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de toutes les professions représentées dans le secteur social parapublic vaudois et de régler les conditions de travail.

²Tant que dure la présente CCT et, s'agissant des matières qui y sont réglées, les parties signataires, les employeurs et les travailleurs soumis s'engagent à maintenir la paix professionnelle et renoncent à utiliser des moyens coercitifs tels que la grève, la cessation de travail ou le lock-out.

³L'alinéa précédent n'est pas applicable lorsque l'employeur refuse d'appliquer les décisions qui lui sont notifiées par la Commission paritaire professionnelle (CPP).

⁴La présente CCT règle, pour l'ensemble du canton de Vaud, les droits et les obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que les rapports entre employeurs et travailleurs mentionnés à l'article 1.3, conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations (CO).

⁵Par travailleurs, on entend aussi bien les personnes de sexe masculin que celles de sexe féminin.

1.3 Champ d'application

¹La présente CCT est applicable à tous les employeurs membres de l'AVOP. La présente CCT n'est toutefois que partiellement applicable dans les institutions mentionnées à l'annexe 1.

²La présente CCT est applicable à tous les travailleurs au service des employeurs soumis au sens de l'alinéa précédent, qu'ils soient membres ou non de l'un des syndicats ou associations et organisations professionnelles signataires, à l'exception des personnes suivantes :

- les responsables d'établissements (directeurs), de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales ;
- les médecins ;
- les pré-apprentis, les apprentis, les étudiants et les stagiaires au bénéfice de conventions ou de contrats spéciaux et tripartites ;
- les personnes externes à l'établissement en stage d'orientation professionnelle d'une durée inférieure à quinze jours ;
- les surveillants II et les encadrants de nuit ;
- les personnes en emploi temporaire subventionné et les civilistes ;

- les pré-stagiaires, soit les personnes engagées dans le cadre de leur future formation professionnelle pour une période définie par le pré-stagiaire et au maximum de 6 mois. Ces pré-stagiaires bénéficient d'un encadrement et ne sont pas inclus dans la dotation de l'établissement.

1.4 Dispositions applicables aux auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans

Toutes les conditions de travail et de rémunération des personnes âgées entre 15 et 18 ans, engagées comme auxiliaires de vacances pour une durée inférieure à 3 mois, sont régies dans l'annexe 7 à la présente CCT.

1.5 Adhésion

¹D'autres associations patronales et de travailleurs actives dans le secteur peuvent, avec le consentement des parties, adhérer à la présente CCT, à condition qu'elles offrent les garanties suffisantes pour l'observation de celle-ci.

²L'association adhérente a les mêmes droits et obligations qu'une association contractante.

1.6 Soumission à la CCT

¹Les employeurs non membres de l'association patronale signataire ou ceux qui sont exclus du champ d'application selon l'article 1.3 alinéa 1 et l'annexe 1 à la présente CCT, et dont les activités sont semblables à celles effectuées par les employeurs soumis, peuvent se soumettre à la présente CCT avec le consentement des parties.

²Les employeurs concernés ont les mêmes droits et obligations que les employeurs membres de l'AVOP.

³L'employeur et les travailleurs concernés sont astreints au paiement de la contribution professionnelle prévue à l'article 4.7 et à l'annexe 6 de la présente CCT.

1.7 Accords spéciaux complémentaires

D'éventuels accords spéciaux complémentaires conclus entre les parties contractantes font partie intégrante de la présente CCT.

1.8 Extension du champ d'application

L'extension du champ d'application de tout ou partie de la présente CCT peut être demandée aux autorités compétentes par les parties signataires conformément à la législation en la matière.

2. Début et fin des rapports de travail

2.1 Examens médicaux

¹L'employeur et le travailleur sont tenus, avant comme après l'engagement, de respecter les prescriptions légales en vigueur.

²Les frais des examens médicaux prescrits sont à la charge de l'employeur.

2.2 Engagement

¹Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit, signé par les deux parties avant l'entrée en fonction. Ce contrat fait expressément référence à la présente CCT et mentionne notamment:

- la date d'entrée en fonction ;
- la fonction et la classification ;
- le taux d'activité ;
- le montant du salaire brut à l'engagement ;

- les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle ;
- toutes les éventuelles conditions particulières liées à certaines fonctions, qui ne sont pas réglées par la présente CCT.

²Le travailleur reçoit un exemplaire de la présente CCT, le règlement du Fonds de prévoyance, ainsi que le cahier des charges relatif à la fonction pour laquelle il est engagé ou, à défaut, une description de la fonction.

³L'engagement se fait pour une durée indéterminée, sous réserve des articles 2.3 et 2.4 de la présente CCT.

⁴Le travailleur est informé par l'employeur de l'existence d'une représentation des travailleurs de l'institution (délégation syndicale et/ou commission du personnel) auprès de laquelle il peut vérifier l'adéquation de sa classification.

2.3 Contrat de durée déterminée égale ou inférieure à six mois

¹Sous réserve de l'article 2.4, l'engagement de durée déterminée ne peut porter au maximum que sur une durée de six mois.

²Un contrat de durée déterminée ne peut succéder immédiatement à un contrat de durée indéterminée, sauf dans des cas particuliers, justifiés par l'employeur, et avec l'accord exprès du travailleur. Cette situation ne doit pas avoir pour but de priver le travailleur des droits auxquels il peut prétendre en raison de ses années de service.

³Sont notamment considérées comme des cas particuliers les diverses situations de remplacements qui peuvent être assumées par un travailleur qui est depuis peu à la retraite ou par le travailleur qui met un terme à une relation de travail indéterminée, pour raisons de famille, mais souhaite travailler épisodiquement.

⁴Un temps d'essai d'un mois peut être prévu par écrit.

⁵Les rapports de travail peuvent être prolongés une seule fois pour une nouvelle durée déterminée de six mois au maximum. Une nouvelle prolongation ne peut se faire que par un engagement de durée indéterminée.

⁶Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner le congé, sauf si l'une des parties entend le résilier pendant un éventuel temps d'essai. Pour ce qui est du délai de résiliation pendant le temps d'essai, l'article 2.9 alinéa 1 s'applique.

2.4 Contrat de durée déterminée ou de durée maximale supérieure à six mois

¹La durée initiale du contrat de durée déterminée peut être portée à un maximum de douze mois pour autant que les parties aient expliqué de manière objective et par écrit les raisons qui les ont poussées à prévoir une telle durée (remplacement, mise en place d'un projet, financement d'un projet limité dans le temps, etc.).

²Un contrat de durée déterminée ne peut succéder immédiatement à un contrat de durée indéterminée, sauf dans des cas particuliers, justifiés par l'employeur, et avec l'accord exprès du travailleur. Cette situation ne doit pas avoir pour but de priver le travailleur des droits auxquels il peut prétendre en raison de ses années de service.

³Sont notamment considérées comme des cas particuliers les diverses situations de remplacements qui peuvent être assumées par un travailleur qui est depuis peu à la retraite ou par le travailleur qui met un terme à une relation de travail indéterminée, pour raisons de famille, mais souhaite travailler épisodiquement.

⁴Les parties peuvent aussi convenir par écrit d'un temps d'essai de trois mois au plus et de délais de résiliation anticipée (contrat de durée maximale).

⁵Les rapports de travail peuvent être prolongés une seule fois pour une nouvelle durée déterminée de six mois au maximum, pour autant que les parties en motivent par écrit les raisons. Une seconde prolongation ne peut se faire que par un engagement de durée indéterminée.

⁶Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner le congé, sauf si les parties se sont donné la possibilité de le résilier de manière anticipée. Pour ce qui est du délai de résiliation pendant le temps d'essai, l'article 2.9 alinéa 1 s'applique.

2.5 Non-entrée en fonction

Lorsqu'une partie n'exécute pas le contrat, soit avant la date de l'engagement, soit le jour d'entrée en fonction, l'autre partie peut exiger une indemnité équitable pour résiliation anticipée.

2.6 Temps d'essai

¹Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai.

²Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

³Un changement de poste ou de contrat n'entraîne pas un nouveau temps d'essai.

2.7 Fin du contrat

Les rapports de travail prennent fin dans les cas suivants :

- résiliation du contrat de travail par le travailleur ou par l'employeur ;
- à la fin du mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de la retraite donnant droit à une rente AVS ; une éventuelle poursuite de l'activité au-delà de l'âge terme doit être expressément convenue par écrit ;
- lorsque le travailleur fait valoir son droit à la retraite anticipée ;
- suite au décès du travailleur.

2.8 Forme de la résiliation du contrat de travail

¹La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par écrit, en respectant le délai de congé conventionnel. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

²La résiliation du contrat de travail par l'employeur est, sauf exception, précédée d'un avertissement. Par exception, on entend, notamment, les situations évoquées à l'article 4.13 sur la protection de la personnalité.

³L'avertissement est communiqué par écrit et précise les motifs. Il peut être assorti d'un délai pour se conformer aux instructions données.

⁴L'avertissement reçu plus de deux ans avant l'intention de l'employeur de rompre les rapports de travail ne peut plus être utilisé pour justifier une résiliation des rapports de travail pour le même motif.

⁵Avant de prononcer la résiliation du contrat de travail, l'employeur donne, au cours d'un entretien, la possibilité au travailleur de s'exprimer sur le ou les motifs invoqués.

⁶Le travailleur peut se faire accompagner d'une personne de son choix (délégué de la commission du personnel, représentant syndical, un collègue ou un tiers). Il en informe préalablement l'employeur.

⁷À la fin des rapports de travail, l'employeur informe le travailleur des démarches à respecter et à effectuer en lien avec les dispositions des assurances accidents, maladie perte de gain et institution de prévoyance.

2.9 Délais de résiliation et termes

¹Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre moyennant le respect d'un délai de sept jours de calendrier pendant le premier mois et de quatorze jours de calendrier durant les deuxième et troisième mois.

²Après le temps d'essai, le délai de résiliation est porté à trois mois pour la fin d'un mois. Pour autant qu'elles en motivent brièvement la raison, les parties peuvent convenir par écrit de délais plus longs.

³Lorsque le contrat a été résilié par l'une ou l'autre des parties, l'employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi.

⁴Les parties se mettent d'accord sur la durée et les moments où ce temps sera octroyé. Les intérêts des deux parties sont pris en considération.

2.10 Résiliation en temps inopportun

¹Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident, et cela durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent huitante jours à partir de la sixième année de service ;
- c) pendant la grossesse et au cours des congés de maternité et d'allaitement ;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

²La résiliation donnée pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nulle ; si la résiliation a été reçue avant l'une de ces périodes de protection et si le délai de résiliation n'a pas expiré au début de cette période, ce délai est suspendu et ne continuera à courir qu'après la fin de la période de protection. La résiliation reste néanmoins valable et n'a pas à être renouvelée.

³Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de résiliation qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

2.11 Résiliation abusive

¹La résiliation est abusive lorsqu'elle est donnée par une partie:

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
- b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail de l'entreprise ;
- c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail ;
- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

²Est également abusive la résiliation donnée par l'employeur:

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;

b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission du personnel ou d'une institution liée à l'établissement et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation ;

c) sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs.

³Outre les cas prévus aux alinéas 1 et 2, le congé est aussi abusif s'il s'avère que les motifs invoqués ne sont pas justifiés.

⁴La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Celle-ci est fixée conformément à l'article 336a alinéas 2 et 3 CO. La partie qui entend demander une indemnité doit suivre la procédure prévue à l'article 336b CO.

2.12 Résiliation immédiate pour justes motifs

¹L'employeur ou le travailleur peut résilier le contrat en tout temps, pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre le demande.

²Sont notamment considérés comme de justes motifs 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.

2.13 Libération de l'obligation de travailler

¹L'employeur peut décider, au moment de la résiliation ou ultérieurement, de libérer le travailleur de fournir son travail jusqu'à la fin du contrat de travail qui les lie. Durant la libération de l'obligation de travailler, le travailleur est rémunéré de la même manière que s'il avait travaillé ou que, le cas échéant, s'il avait été empêché de travailler sans faute de sa part. Si le travailleur touche habituellement des avantages, sommes ou autres indemnités forfaitaires liées à certains frais ou inconvénients qui n'existent plus du fait de la libération, ceux-ci ne sont plus dus.

²Dans un courrier écrit, l'employeur précise les modalités exactes de cette libération et règle notamment le sort du solde des vacances et des heures supplémentaires. A moins que l'employeur n'ait expressément précisé le contraire, le travailleur est libre de débiter un nouvel emploi. Le cas échéant, l'employeur imputera sur le salaire encore dû ce que le travailleur a gagné en exécutant le nouveau travail.

³Durant la période de libération, le travailleur doit immédiatement aviser l'employeur de la survenance d'un motif de suspension du délai de congé au sens de l'article 2.10 de la présente CCT.

⁴Si la cause de suspension du délai entraîne un empêchement partiel de travailler (par exemple incapacité partielle de longue durée pour cause de maladie ou d'accident) ou s'il s'agit d'une grossesse, l'employeur peut revenir sur sa décision de libérer le travailleur de son obligation de fournir le travail durant le délai de congé prolongé.

2.14 Licenciement collectif

¹Sont considérés comme licenciement collectif les congés que l'employeur signifie en l'espace de 30 jours de calendrier au sein d'une entreprise et qui ne sont pas inhérents à la personne des travailleurs concernés. Il n'y a lieu de parler de licenciement collectif que lorsque cette mesure concerne :

- au moins 10 travailleurs dans des entreprises qui, en règle générale, occupent moins de 100 travailleurs ;
- au moins 10 % des travailleurs dans des entreprises qui, en règle générale, occupent au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- au moins 30 travailleurs dans des entreprises qui, en règle générale, occupent au moins 300 travailleurs.

²Le nombre de travailleurs visés par un licenciement collectif au sens de l'alinéa précédent comprend aussi ceux qui sont au bénéfice d'un contrat de durée déterminée au sens des articles 2.3 et 2.4 de la présente CCT.

³L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif consulte les travailleurs ou la représentation des travailleurs au sens des articles 335f CO et 4.8 de la présente CCT et leur permet, en leur octroyant un délai raisonnable d'au moins quinze jours de calendrier, de développer des propositions visant soit à éviter les licenciements, soit à en diminuer le nombre ou à en atténuer les conséquences. Il est en outre tenu de respecter la procédure prévue à l'article 335g CO.

⁴L'employeur informe par écrit les travailleurs ou la représentation des travailleurs des éléments qui suivent:

- raison(s) du licenciement collectif ;
- nombre de licenciements envisagés ;
- nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise ;
- période pendant laquelle les licenciements seront signifiés.

⁵Il transmet à l'autorité compétente une copie de la communication prévue à l'alinéa précédent.

2.15 Modification du contrat de travail après le temps d'essai

¹Si l'employeur entend modifier le contrat de travail sur un ou plusieurs points essentiels, il est tenu de respecter la procédure de résiliation mentionnée à l'article 2.8 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.9 étant augmentés d'un mois.

²Simultanément, il propose un nouveau contrat de travail au travailleur et impartit à ce dernier un délai d'au moins 15 jours de calendrier pour se prononcer. Si le travailleur refuse la proposition qui lui est faite ou s'il ne réagit pas dans le délai imparti, les rapports de travail prendront fin conformément aux modalités prévues à l'alinéa précédent.

2.16 Suppression de poste

¹Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter la suppression de poste de travail.

²En cas de suppression d'un poste de travail pour des raisons budgétaires ou de réorganisation, l'employeur donne au travailleur une priorité d'engagement pour les postes, à compétences égales, libérés par des départs naturels.

³Si cette possibilité n'est pas envisageable, l'employeur et le travailleur s'accordent pour permettre à ce dernier de trouver un nouvel emploi dans une institution soumise à la présente CCT à des conditions socialement équivalentes, considérées globalement, en tenant compte notamment de la rémunération, du taux d'activité et des prestations sociales.

⁴Dans ce cadre, si le travailleur ne retrouve pas de poste, ou s'il retrouve un poste mais à un taux d'activité inférieur et/ou moins bien rémunéré, ou encore s'il est licencié pendant le temps d'essai dans la nouvelle institution, l'employeur lui verse aux conditions de l'alinéa 5 un dédommagement permettant le maintien de son revenu jusqu'à ce qu'il ait retrouvé le niveau de son ancien salaire net, mais au maximum pendant 6 mois, dès la suppression de poste. Dans le cas où le travailleur résilie son contrat pendant le temps d'essai, dans la nouvelle institution, l'employeur est libéré du paiement du dédommagement prévu par la présente disposition.

⁵Le dédommagement, au sens de l'alinéa 4, est versé chaque mois sous forme de prestation volontaire au sens de la LACI. Son montant correspond à la différence entre le salaire que le travailleur avait dans l'institution et le salaire reçu dans son nouveau poste et/ou les indemnités de chômage, en tenant compte du 13^e salaire. Les montants bruts sont pris en compte. Le dédommagement est versé sur présentation par le travailleur d'un décompte de ses nouveaux revenus (salaire et/ou indemnités de chômage).

⁶Si le travailleur refuse le poste qui lui est proposé à des conditions socialement équivalentes, les rapports de travail prendront fin conformément à l'article 2.8 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.9 étant augmentés d'un mois.

2.17 Décès du travailleur

¹Si le travailleur laisse un conjoint, des enfants mineurs ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit encore payer trois mois de salaire dès le jour du décès. Ce salaire est exigible immédiatement après le décès ; il ne fait pas partie du salaire déterminant AVS. Les bénéficiaires ont un droit propre indépendamment de la liquidation successorale (article 112 CO) ; ainsi l'employeur se renseignera auprès du bénéficiaire sur le compte désigné pour le versement de ce montant, afin qu'il ne soit pas bloqué jusqu'à la liquidation de la succession.

²L'employeur est dispensé de procéder au paiement du salaire si une institution tierce prend à sa charge les mêmes prestations aux mêmes conditions. Toutefois, le droit au salaire subséquent au décès ne peut être diminué ou supprimé en raison de prestations d'assurance de quelque nature que ce soit (assurance privée sur la vie financée par l'employeur, prestations de survivants d'institutions de prévoyance professionnelle ou découlant de la loi sur l'assurance accidents).

³Sont assimilés au conjoint le partenaire enregistré et le partenaire déclaré à l'employeur du vivant du travailleur et ayant réalisé cinq ans de vie commune avant le décès.

2.18 Transfert de l'entreprise

¹Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que les travailleurs ne s'y opposent.

²Les travailleurs ou la représentation des travailleurs doivent être informés en temps utile, avant le transfert, du motif de celui-ci et des conséquences juridiques, économiques et sociales que ce transfert aura en ce qui les concerne.

³L'acquéreur, s'il n'est pas ou plus soumis au champ d'application de la présente CCT, doit continuer à la respecter pendant une année au moins sauf si elle prend fin avant. Toutefois, si les conditions de travail du tiers repreneur sont plus favorables que celles de la présente CCT, elles s'appliquent dès l'entrée en vigueur du transfert.

⁴En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé applicable au sens de l'article 2.9 de la présente CCT.

⁵L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.

2.19 Abandon d'emploi

¹Lorsque le travailleur abandonne son emploi abruptement, sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel brut ; le cas échéant, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.

²Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, l'employeur doit le faire valoir conformément à l'article 337d CO.

2.20 Protection des travailleurs en cas de dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux

¹Le signalement de bonne foi à l'employeur ou au Service cantonal compétent de faits ou de soupçons susceptibles de constituer un cas de maltraitance ou de soins dangereux, est conforme au devoir de fidélité ou de discrétion du travailleur.

²L'employeur doit se doter d'une procédure interne de signalement qui règle la communication, l'instruction du dossier, les mesures et sanctions internes éventuelles, les délais de traitements des dossiers, ainsi que les démarches faute de traitement par la procédure interne.

³La procédure prévoit que le travailleur informe la direction de l'institution, à charge pour elle d'engager la procédure interne et, si nécessaire l'annonce au Service cantonal compétent ; cette dernière est faite conjointement entre le travailleur qui signale et l'employeur.

⁴Le travailleur doit saisir le Service cantonal compétent, notamment :

- Lorsque l'employeur n'engage pas la procédure immédiatement après le signalement ;
- Lorsque la direction est impliquée dans le cas à signaler ;
- En cas de désaccord avec les directions sur l'obligation d'intervenir auprès du Service cantonal compétent.

⁵Dans tous les cas de signalement ou de plainte, le service concerné informe par écrit l'employeur et le donneur d'alerte de l'enregistrement du signalement ou de la plainte.

⁶Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir de bonne foi signalé un acte de maltraitance ou de soins dangereux ou pour avoir déposé comme témoin. Le travailleur ne peut en aucun cas engager sa responsabilité civile et pénale en raison de son signalement de bonne foi, car il ne s'agit pas d'une violation du secret professionnel au sens de l'article 321 CP.

⁷La résiliation du contrat de travail donnée par l'employeur est abusive si elle est donnée à la suite d'un signalement de bonne foi et conforme aux dispositions légales concernant la dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux survenue au plus 2 ans avant la date du congé et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un autre motif justifié de résiliation.

3. Rémunération

3.1 Droit au salaire

¹Tant que durent les rapports de travail et sous réserve de dispositions contraires contenues dans la présente CCT, le travailleur a droit à un salaire correspondant à la fonction qu'il occupe, en proportion de son taux d'activité.

²La définition et la classification de chaque fonction font l'objet de l'annexe 2 à la présente CCT.

³A chaque fonction correspondent un salaire minimum et un salaire maximum, selon l'échelle des salaires figurant dans l'annexe 3 à la présente CCT.

3.2 Fixation du salaire à l'engagement

Le salaire à l'engagement est fixé en tenant compte de la formation professionnelle du travailleur, de son activité antérieure dans la fonction et, selon les cas, d'autres connaissances ou expériences particulières pour autant qu'elles aient une influence directe sur l'exercice de la fonction. Les principes déterminant le salaire à l'engagement figurent à l'annexe 11.

3.3 Adaptation du salaire au renchérissement

¹Le salaire du travailleur est indexé au coût de la vie selon les dispositions appliquées au personnel de l'État de Vaud.

²En cas de congé non payé, le salaire du travailleur est indexé lors de la reprise du travail si une indexation a été accordée entre-temps.

3.4 Augmentations de salaire

¹Au début de chaque année civile et pour autant que les rapports de travail durent depuis six mois au moins, le salaire du travailleur est augmenté d'une annuité, jusqu'à ce qu'il atteigne le montant maximum de sa classification.

²Les annuités sont données dans la classe dans laquelle se trouve le salaire du travailleur si l'on considère le minimum de la classe.

³En cas de promotion au 1^{er} janvier, l'annuité est donnée en considérant l'ancienne classification.

⁴En cas de congé non payé, l'annuité est donnée si le travailleur a travaillé au moins six mois depuis le versement de la dernière annuité.

⁵En cas de prestations particulièrement élevées, l'employeur peut octroyer au travailleur une augmentation de salaire plus importante ou un salaire supérieur au maximum de la classe de la fonction qu'il occupe.

⁶Inversement, si les prestations du travailleur sont insuffisantes, l'employeur peut au maximum deux fois consécutivement refuser de verser l'augmentation annuelle ou ne l'accorder que partiellement.

3.5 Treizième salaire

Le travailleur reçoit en fin d'année (ou à la fin du mois au cours duquel les rapports de travail cessent) un treizième salaire correspondant au douzième du salaire ordinaire perçu pendant l'année.

3.6 Composition et versement du salaire

¹Le salaire mensuel brut, le cas échéant complété par des suppléments fixes (par exemple les allocations familiales) ou par des suppléments variables (par exemple des indemnités pour heures supplémentaires) ainsi que les diverses déductions légales (par exemple l'AVS) ou conventionnelles (par exemple la cotisation à une assurance perte de gain en cas d'accidents non professionnels) fait l'objet d'un décompte comprenant tous les éléments utiles au calcul du revenu.

²Le salaire mensuel et les suppléments fixes de salaire sont disponibles au plus tard le dernier jour du mois.

³Les suppléments de salaire ayant un caractère régulier et durable sont pris en compte dans le calcul du salaire afférent aux vacances. Ils font l'objet de l'annexe 4 à la présente CCT.

3.7 Travail de nuit

¹Sous réserve d'une disposition contraire dans la présente CCT, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures donnent droit à une compensation en temps de repos supplémentaire égale à 20% de ces heures, de même qu'à une indemnité dont le montant en francs figure dans l'annexe 4 à la présente CCT.

²Si le travail de nuit ne dure pas plus d'une heure en début ou en fin de nuit, seule l'indemnité est octroyée.

³Le travailleur qui n'effectue qu'occasionnellement (soit moins de 25 nuits par année civile) du travail de nuit a droit à une majoration de 25% du salaire correspondant, en lieu et place d'une compensation en temps et d'une indemnité.

⁴Pour le surplus, la législation fédérale sur le travail est applicable.

⁵Le travail de nuit des éducateurs est réglé à l'annexe 14.

3.8 Travail du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié assimilé à un dimanche donnent droit à une indemnité dont le montant en francs figure dans l'annexe 4 à la présente CCT. Cette indemnité n'est toutefois due que pour les heures effectuées entre 6 heures et 20 heures ; elle n'est pas cumulable avec une compensation pour le travail de nuit.

3.9 Service de piquet

¹Le service de piquet est le temps pendant lequel le travailleur se tient prêt à intervenir dans un délai très bref, en sus du travail habituel, pour des situations particulières telles que les urgences.

²La totalité du temps de présence dans le cadre d'un service de piquet effectué dans l'établissement (service de garde) compte comme temps de travail, indépendamment du fait qu'il y ait eu intervention ou non. Le temps consacré aux interventions durant le service de garde donne droit, le cas échéant, aux compensations prévues pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

³Si le service de piquet est effectué en dehors de l'établissement, chaque heure mise à disposition (temps d'attente sans intervention) donne droit à une indemnité dont le montant en francs figure dans l'annexe 4 à la présente CCT. D'autres formes de compensation sont possibles, à condition d'avoir été prévues par écrit et d'être au moins équivalentes.

⁴Le temps d'intervention, qui comprend, le cas échéant, le temps de déplacement effectif pour aller sur le lieu de l'intervention et en revenir, compte comme temps de travail. Il est en principe compensé par un congé de durée équivalente ; s'il est payé, il le sera sans majoration particulière. Les compensations prévues pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés sont réservées.

⁵Pour le surplus, les règles de la législation fédérale sur le travail relatives au service de piquet sont applicables.

3.10 Heures supplémentaires/travail supplémentaire

¹Lorsque les besoins l'exigent, le travailleur peut être astreint exceptionnellement à effectuer des heures supplémentaires.

²Le travailleur n'est tenu d'effectuer ces heures supplémentaires que dans la mesure où il peut s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les lui demander.

³Sont réputées heures supplémentaires celles que le travailleur effectue en plus de la durée contractuelle du travail et à la demande de l'employeur ou qui ont été annoncées à l'employeur dans les 5 jours si elles ont été imposées par les circonstances.

⁴Ces heures de travail supplémentaires sont compensées prioritairement par un congé d'une durée au moins égale au cours des 12 semaines qui précèdent ou qui suivent.

⁵Lorsque les heures supplémentaires ne peuvent être compensées dans un délai fixé, elles donnent droit à une rémunération proportionnelle au salaire de base majoré de 25%.

3.11 Durée du travail

¹La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir ne compte pas dans la durée du travail. Si le travailleur doit exercer occasionnellement son activité ailleurs que sur le lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire compte dans la durée du travail, excepté lors d'un service de piquet (article 3.9 de la présente CCT).

²En principe, la durée hebdomadaire du travail est de 41,5 heures.

³La durée effective du travail pour un plein temps est, au total de 1'867,5 heures par année (1'826 heures dès l'âge de 50 ans). Ce temps s'explique de la manière suivante :

Total annuel : 52 semaines x 41,5 heures = 2'158 heures, dont il faut déduire :

- 10 jours fériés à 8,3 heures = 83 heures
- 5 semaines de vacances à 41,5 heures (25 jours à 8,3 heures) = 207,5 heures ou, dès l'âge
- de 50 ans, 6 semaines de vacances à 41,5 heures (30 jours à 8,3 heures) = 249 heures

⁴Dans chaque institution, il est toutefois possible d'augmenter la durée hebdomadaire du travail pour tenir compte des besoins des usagers et de ceux de l'institution. Le choix du type d'augmentation de la durée hebdomadaire du travail prendra aussi en considération les intérêts des travailleurs. Cette augmentation peut être appliquée par profession et/ou par secteur d'activité. Une semaine de vacances supplémentaire est accordée par heure de travail augmentant la durée hebdomadaire moyenne du travail, à savoir :

- 1 semaine de vacances supplémentaire pour une durée hebdomadaire moyenne du travail de 42,5 heures
- 2 semaines de vacances supplémentaires pour une durée hebdomadaire moyenne du travail de 43,5 heures
- 3 semaines de vacances supplémentaires pour une durée hebdomadaire moyenne du travail de 44,5 heures

⁵L'employeur fixe, en tenant compte autant que possible des vœux du travailleur et en prenant en considération les besoins des usagers et les nécessités de l'institution, le moment de reprise de la ou des semaines de vacances supplémentaires.

⁶Pour les institutions qui en disposent, le plan de travail du prochain mois doit être communiqué au travailleur au moins deux semaines à l'avance.

⁷Pour un emploi à temps partiel, la durée du travail est fixée au prorata des alinéas 2 et 3.

⁸Pour le travailleur soumis à un horaire scolaire, l'organisation de la durée du travail est précisée dans l'annexe 12.

3.12 Repos

¹Le repos quotidien doit durer au moins onze heures consécutives ; il peut être abaissé à :

- 8 heures, une fois par semaine, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures
- 9 heures, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne 12 heures.

²Le travailleur bénéficie chaque semaine d'un congé de 48 heures consécutives (sauf durant les camps) ; en l'espace de trois semaines, ce congé coïncide au moins une fois avec un samedi et un dimanche.

³Durant les week-ends et les périodes de camps, l'alinéa 1 ne s'applique pas au personnel qui n'est pas soumis à la loi sur le travail (LTr).

3.13 Pauses

¹Pour autant que la durée quotidienne de travail soit supérieure à cinq heures et demie, le travail doit être interrompu par une pause de 30 minutes au moins, dans la mesure du possible aux heures de repas habituelles. La pause sera d'une heure au moins, si la totalité des heures à effectuer dans la journée est égale ou supérieure à neuf heures. Ces pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail, sauf lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

²Lorsque la durée quotidienne du travail est supérieure à quatre heures, une ou deux autres pauses comprises dans la durée du travail sont accordées, pour autant que les besoins du service ne l'empêchent pas. La durée totale de ce type de pauses ne doit pas excéder 30 minutes. Si la durée quotidienne du travail est inférieure à quatre heures, aucune pause n'est accordée.

³Ces pauses ne doivent pas être accordées au début ou à la fin de la journée de travail.

⁴Durant les week-ends et les périodes de camps, cette disposition ne s'applique pas au personnel qui n'est pas soumis à la loi sur le travail.

3.14 Jours fériés

¹Les jours suivants sont considérés comme fériés et assimilés à un dimanche:

- le 1^{er} janvier ;
- le 2 janvier ;
- le Vendredi-Saint ;
- le Lundi de Pâques ;
- l'Ascension ;
- le Lundi de Pentecôte ;
- le 1^{er} août ;
- le Lundi du Jeûne fédéral ;
- le 25 décembre ;
- un jour supplémentaire fixé par l'employeur entre le 20 décembre et le 6 janvier.

²Quel que soit le jour de la semaine sur lequel tombe le jour férié et quelle que soit la planification du travail, les travailleurs ont droit à un congé correspondant à un cinquième de leur horaire hebdomadaire moyen. Ce congé sera en principe accordé au plus tard durant le mois civil précédant ou suivant.

3.15 Absences diverses

¹Les jours d'absence suivants sont accordés au travailleur et rémunérés, pour autant qu'ils soient pris au moment de l'événement :

- propre mariage du travailleur ou enregistrement d'un partenariat: 3 jours durant la première année de service, 4 jours dès la deuxième ;
- naissance d'un enfant, pour le père: 5 jours (ces jours peuvent aussi être pris en plusieurs tranches durant les 30 jours suivant la naissance) ;
- décès du conjoint, du partenaire enregistré ou de la personne qui a formé avec le travailleur une communauté de vie ininterrompue d'au moins cinq ans immédiatement avant le décès, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ;
- décès d'autres personnes dans le cercle restreint de la famille (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents): 1 à 2 jour(s) ;
- déménagement: jusqu'à 2 jours par année civile.

²Dans la mesure du possible, les rendez-vous médicaux doivent être pris en dehors des heures de travail ; s'ils tombent sur le temps de travail, le temps qui y est consacré n'est rémunéré que si la consultation a trait à une urgence ou fait partie d'un traitement visant à éviter un empêchement futur de travailler.

³Le travailleur a droit, en cas de nécessité et en l'absence d'autres possibilités, à un congé payé pour lui permettre de s'occuper d'un enfant malade ou accidenté dont il a la garde effective. La durée du congé payé est limitée à 5 jours par année civile et par famille ; elle est augmentée d'un jour dès le 3^{ème} enfant et pour chaque enfant supplémentaire. Lorsque les deux parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un d'eux ou est réparti entre eux. L'employeur a la faculté d'exiger la présentation d'un certificat médical attestant que l'enfant est malade ou accidenté et nécessite la présence de l'un de ses parents. Pour le surplus, la législation fédérale est applicable.

⁴Toute autre demande de congé non réglé dans la présente CCT doit être adressée à l'employeur, qui demeure libre de l'accorder ou de le refuser, sauf si ce congé a trait à l'accomplissement d'une obligation légale du travailleur (comparution devant une autorité judiciaire, inspection militaire, exercice pompier, recrutement, etc.). Si le congé est accordé, les parties en définiront les modalités par écrit.

3.16 Vacances

¹Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile ; l'année de l'engagement et l'année de la fin des rapports de travail, il est accordé en proportion de la durée effective de l'emploi.

²Le droit aux vacances est de cinq semaines par année civile. Il est porté à six semaines par année civile dès le 1^{er} janvier de l'année où le travailleur atteint l'âge de 50 ans.

³Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne (maladie, accident, service militaire, etc.), le droit annuel aux vacances est réduit d'un douzième par mois complet d'absence, dès et y compris le 2^{ème} mois complet, et dès le 3^{ème} mois complet d'absence en cas d'empêchement dû à la grossesse. Les absences sont cumulées dans le cadre de l'année civile, mais il n'est pas tenu compte du congé de maternité accordé en vertu de l'article 3.29 de la présente CCT.

⁴Le remplacement des vacances par des prestations pécuniaires n'est pas autorisé, sauf lorsque, à la fin des rapports de travail, les vacances n'ont pas pu être prises sous la forme d'un congé. Si, à la fin des rapports de travail, le travailleur a pris plus de vacances que celles auxquelles il avait droit, une retenue correspondante de salaire sera opérée.

⁵La date des vacances est fixée d'entente entre le travailleur et l'employeur, en fonction des besoins du service. En cas de désaccord, l'employeur décide.

⁶Durant l'année civile, au moins deux semaines de vacances consécutives doivent être accordées et prises. Si les besoins du service le permettent, l'employeur s'efforcera d'accorder trois semaines de vacances consécutives au travailleur qui en fait la demande.

⁷En règle générale, les vacances sont accordées et prises pendant l'année civile qui y donne droit. Elles peuvent exceptionnellement être reportées à l'année civile suivante, au plus tard jusqu'au 30 avril. Au-delà de cette date, l'employeur peut imposer d'office une période de vacances, de telle sorte que le solde non pris soit épuisé.

⁸Si, pendant les vacances, le travailleur est dans une situation qui l'empêcherait de travailler sans sa faute et que cette situation est de nature à atteindre le repos lié aux vacances, l'incapacité de travail qui en résulte ne compte pas comme vacances, pour autant qu'elle soit attestée par un certificat médical. L'employeur doit être avisé sans délai de cette situation d'empêchement.

⁹Si des jours fériés, au sens de l'article 3.14 de la présente CCT, coïncident avec une période de vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.

¹⁰Pendant les vacances, il est interdit au travailleur d'exercer une activité rémunérée au mépris des intérêts légitimes de l'employeur.

3.17 Camps ou séjours

Durant les camps ou les séjours, les règles des articles 9 à 22 LTr ne s'appliquent pas. Le temps de travail est compté pour 14 à 18 heures par jour. Le temps de travail est compté selon les règles habituelles (temps de travail effectif + temps de déplacement) s'il est inférieur à 8h30 (journée partielle).

3.18 Indemnités pour déplacements professionnels

¹Le travailleur qui utilise, sur demande de son employeur ou avec son autorisation, son véhicule privé pour une course professionnelle a droit à une indemnité de déplacement dont le montant et les modalités d'application figurent à l'annexe 5.

²Le travailleur doit posséder pour son véhicule une assurance responsabilité civile.

³En cas d'accident lors d'une course professionnelle, l'éventuelle franchise de l'assurance responsabilité civile et l'éventuel « malus » des primes en découlant sont à la charge de l'employeur, sauf faute grave du travailleur.

⁴Les dégâts au véhicule commis par les bénéficiaires avant, pendant et après le déplacement sont couverts par l'institution, sauf faute grave du travailleur.

⁵En cas d'utilisation des transports publics, l'employeur prend à sa charge le titre de transport (prix du billet en 2ème classe).

3.19 Frais de repas et de logement

¹Lors de déplacements professionnels hors du lieu de travail ou de la zone géographique d'activité habituelle, les repas de midi et du soir sont remboursés au tarif prévu dans l'annexe 5 à la présente CCT, pour autant que le départ ait lieu avant 12h., respectivement avant 18h., et le retour après 14h., respectivement après 20h.

²Le logement et le petit déjeuner sont remboursés sur présentation d'un justificatif (note d'hôtel, etc.) et selon le tarif convenu avec l'employeur.

3.20 Repas à but socio-éducatif

Les frais de repas pris par le travailleur durant son temps de travail dans un but socio-éducatif sont pris en charge par l'employeur.

3.21 Frais professionnels

Si le port d'une tenue de travail particulière est rendu obligatoire par l'employeur ou est imposé pour des raisons de sécurité ou d'hygiène, les habits de travail sont fournis et entretenus par l'employeur.

3.22 Promotion salariale

¹Le travailleur promu dans une nouvelle fonction est colloqué dans les classes salariales correspondant à cette fonction. L'augmentation salariale est égale à la moitié de la différence entre le minimum du salaire prévu dans la fonction antérieure et le minimum du salaire de la nouvelle fonction, sous réserve des minima prévus dans l'annexe 10.

²Le travailleur ayant suivi, d'entente avec l'employeur, une formation certifiée susceptible d'entraîner une modification de son cahier des charges à raison de prestations ou de responsabilités supplémentaires, a droit à une augmentation du traitement annuel au moins équivalant à une annuité de la classe salariale de sa fonction.

³Le travailleur dont le cahier des charges est modifié en raison de prestations ou responsabilités supplémentaires a droit à une augmentation du traitement annuel au moins équivalant à une annuité de la classe salariale de sa fonction.

3.23 Remplacement dans une fonction supérieure

¹Lorsque le travailleur est appelé à effectuer un remplacement, non prévu dans son cahier des charges, du titulaire d'une fonction supérieure pour une période égale ou supérieure à un mois, il perçoit une indemnité dès le premier jour du remplacement. Les remplacements d'une durée inférieure ne font pas l'objet d'une compensation particulière.

²Le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre le minimum du salaire prévu pour sa fonction habituelle et le minimum du salaire de la fonction dans laquelle se fait le remplacement.

3.24 Droits et devoirs en cas de maladie

¹Si le travailleur tombe malade, il doit en aviser immédiatement et systématiquement l'employeur.

²Si la maladie dure plus de 3 jours de calendrier, il doit fournir un certificat médical. Si l'absence se prolonge, l'employeur peut demander périodiquement (en règle générale chaque mois) d'autres certificats médicaux.

³Si le travailleur est souvent absent pour de courtes durées, l'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical pour des absences inférieures à trois jours.

⁴L'employeur peut aussi demander au travailleur de se présenter, pour un contrôle médical, chez un médecin qu'il désigne ; les frais liés à cette consultation sont à la charge exclusive de l'employeur.

3.25 Perte de gain en cas de maladie

¹Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur assure le travailleur engagé pour une durée indéterminée ou engagé pour une durée déterminée supérieure à deux mois contre la perte de gain en cas de maladie durant 730 jours.

²Durant les 90 premiers jours, le travailleur a droit au 100% de son salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail (les déductions sociales sont prélevées). Dès le 91^{ème} jour, il reçoit des indemnités journalières d'au moins 90% du salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail, la différence entre le montant de l'indemnité et le 100% du salaire net (soit le salaire brut diminué de toutes les charges sociales habituellement déduites) étant à la charge de l'employeur ou, le cas échéant, due à l'employeur.

³Sont assurées toutes les indemnités versées régulièrement et soumises à l'AVS. Si le salaire est variable, l'indemnité journalière est calculée sur la moyenne des salaires perçus au cours des douze mois – le cas échéant au cours des derniers mois – précédant le début de l'incapacité. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement le travailleur.

⁴L'employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d'assurance.

⁵Si, au cours d'une même année de service, l'employeur a dû prendre à sa charge le salaire durant plus de 60 jours de calendrier lors de périodes de carence, il est libéré de tout autre obligation de verser le salaire durant une nouvelle période d'incapacité de travail et ce jusqu'à la fin de l'année de service correspondante.

⁶Lorsque l'assureur ne paie pas à juste titre les indemnités journalières (réticence, réserve), le travailleur a droit, pour autant que le contrat de travail n'ait pas pris fin, à son salaire complet durant :

- trois semaines au cours de la 1^{ère} année de service ;
- un mois au cours de la 2^{ème} année de service ;
- deux mois par année de service de la 3^{ème} à la 4^{ème} ;
- trois mois par année de service de la 5^{ème} à la 9^{ème} ;
- quatre mois par année de service de la 10^{ème} à la 14^{ème} ;
- et ainsi de suite, un mois supplémentaire par tranche de cinq années de service.

⁷Ce dernier principe est aussi applicable si l'incapacité de travail, indépendamment du taux d'activité, est inférieure à 50%, voire 25% si le contrat d'assurance le prévoit, et que l'assureur ne couvre pas de telles incapacités partielles.

⁸L'entier de la prime d'assurance est à la charge de l'employeur.

3.26 Perte de gain en cas d'accident

¹Le travailleur avise sans délai l'employeur de tout accident qui nécessite un traitement médical ou entraîne une incapacité de travail.

²L'employeur assure le travailleur contre les accidents professionnels et non professionnels de même que contre les maladies professionnelles conformément aux dispositions légales. Le risque accidents non professionnels n'est toutefois assuré que si la durée hebdomadaire de travail égale ou dépasse huit heures. Pour les travailleurs effectuant moins de 8 heures par semaine en moyenne, les règles du CO s'appliquent.

³La prime d'assurance afférant aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles est à la charge exclusive de l'employeur, alors que celle qui concerne les accidents non professionnels est entièrement mise à la charge du travailleur. La totalité de la prime de l'assurance complémentaire est à la charge de l'employeur.

⁴Durant les 90 premiers jours, le travailleur a droit au 100% de son salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail (les déductions sociales sont prélevées). Dès le 91^{ème} jour et pendant toute la durée de l'incapacité de travail (c'est-à-dire jusqu'à la guérison ou au moment où une rente d'invalidité lui est versée), il reçoit des indemnités journalières d'au moins 90% du salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail, la différence entre le montant de l'indemnité et le 100% du salaire net (soit le salaire brut diminué de toutes les charges sociales habituellement déduites) étant à la charge de l'employeur ou, le cas échéant, due à l'employeur.

⁵Sont assurées toutes les indemnités versées régulièrement et soumises à l'AVS. Si le salaire est variable, l'indemnité journalière est calculée sur la moyenne des salaires perçus au cours des douze mois – le cas échéant au cours des derniers mois – précédant le début de l'incapacité. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement le travailleur.

⁶L'employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d'assurance.

⁷Lorsque l'assureur rend une décision de réduction des prestations pour faute grave ou pour entreprise téméraire, cette réduction est mise à la charge du travailleur et l'employeur peut réduire le salaire conformément aux dispositions légales dans la même mesure.

3.27 Droits et devoirs en cas de grossesse et de maternité

L'employeur, avisé par écrit de l'état de grossesse de la travailleuse, veille à la protection de la santé de cette dernière et de l'enfant à naître.

3.28 Salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler durant la grossesse

Si, durant la grossesse, la travailleuse est empêchée sans sa faute de travailler pour cause de maladie liée à la grossesse, elle a droit à son salaire dans la même mesure que celle prévue à l'article 3.25 de la présente CCT. L'empêchement doit être attesté par certificat médical.

3.29 Congé de maternité

¹La travailleuse a droit à un congé payé à raison de 100% de son salaire brut déterminant AVS durant 120 jours calculés dès et y compris le jour de l'accouchement. L'employeur peut toutefois, dans des situations particulières, notamment lorsque le revenu de la travailleuse est soumis à de fortes fluctuations, qu'il est irrégulier ou que le taux d'activité a été modifié durant la grossesse, s'inspirer des méthodes utilisées par les caisses de compensation pour calculer les allocations de maternité au sens de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG). Si des allocations sont versées par la caisse de compensation en vertu de cette loi, elles sont acquises à l'employeur dans la limite du salaire versé.

²La travailleuse peut demander d'anticiper le début du congé d'au maximum 14 jours de calendrier avant la date prévue de l'accouchement. La durée du congé à partir de l'accouchement est réduite d'autant, mais doit au moins correspondre à 106 jours de calendrier.

³Lorsque la travailleuse ne remplit pas les conditions d'octroi des allocations pour perte de gain en cas de maternité fixée par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG), l'employeur doit le salaire sur la base de l'échelle bernoise (article 324a CO). Toutefois, à sa demande, la travailleuse peut se dispenser d'aller travailler pendant les 16 semaines après l'accouchement. A sa demande, et avec l'accord de l'employeur, la dispense de travailler peut aussi débuter avant l'accouchement. Ces deux dispenses ne donnent pas droit à un salaire. La travailleuse a de plus l'interdiction de travailler pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (article 35a LTr).

⁴Si après l'accouchement, la travailleuse désire diminuer son horaire de travail, l'employeur s'efforce de lui donner satisfaction, compte tenu des exigences de l'organisation du travail (voir aussi l'article 3.32 - congé parental).

3.30 Congé d'allaitement

Pour autant que la travailleuse l'informe et fasse une demande de congé d'allaitement au plus tard à la fin du deuxième mois du congé de maternité, l'employeur doit le lui accorder pour un mois au plus, immédiatement à la suite du congé de maternité. La travailleuse doit alors présenter un certificat médical daté du quatrième mois attestant l'allaitement. Durant cette période, le salaire est versé à raison de 100% ; il est calculé de la même manière que le salaire dû pendant le congé de maternité.

3.31 Congé d'adoption

¹Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil en vue d'adoption et sur présentation de celle-ci, le travailleur a droit à un congé d'adoption dont la durée et les conditions sont définies par la loi d'application de la Loi fédérale sur les allocations familiales et sur des prestations cantonales en faveur de la famille (LVLAFam).

²Lorsque le travailleur ne remplit pas les conditions d'octroi d'une allocation en cas d'adoption au sens de la LVLAFam, l'employeur accorde, dès l'octroi de l'autorisation d'accueil en vue d'adoption et sur présentation de celle-ci, un congé d'adoption durant 98 jours soit à la mère, soit au père de l'enfant. Durant cette période, le salaire est versé à raison de 80% plafonné selon les mêmes règles que celles appliquées par la LVLAFam; il est calculé de la même manière que le salaire dû pendant le congé de maternité.

³Le congé peut être réparti entre les parents adoptifs, si tous les deux travaillent pour le compte du même employeur.

3.32 Congé parental

¹Le travailleur qui souhaite suspendre son activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un enfant a droit à un congé non payé. Pour bénéficier du droit, le travailleur doit être au service du même employeur depuis au moins 12 mois et l'enfant doit être âgé de 16 ans au maximum à la date du début du congé.

²Lorsque le congé parental suit immédiatement le congé de maternité ou d'allaitement, sa durée est d'au minimum un mois et au maximum d'une année. Pour y avoir droit, le travailleur doit présenter sa demande à l'employeur au plus tard deux mois avant la fin du congé de maternité ou du congé d'allaitement qui peut suivre.

³Dans le cas où le congé parental ne suit pas un congé de maternité ou d'allaitement, sa durée est d'au moins six mois et au maximum d'une année. Le travailleur présente sa demande à l'employeur au plus tard six mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé parental, sauf cas d'urgence.

⁴Le congé accordé au sens des alinéas 2 ou 3 ne peut pas être fractionné. Une fois fixées, les dates du congé ne sont plus modifiables.

⁵Le travailleur a droit à un seul congé par enfant, qu'il ait été accordé au sens de l'alinéa 2 ou 3. Il a droit à un congé pour un autre enfant s'il est au service du même employeur pendant une période ininterrompue d'au moins deux ans depuis l'expiration du dernier congé.

⁶L'employeur accorde, dans la mesure où les circonstances le permettent, un congé non payé (ne remplissant pas les conditions des alinéas 1 à 5 à la travailleuse qui souhaite suspendre son activité professionnelle pendant les deux premières années qui suivent l'accouchement.

3.33 Droits et devoirs en cas de service

Le travailleur doit communiquer à son employeur les périodes de service dès qu'il en a de bonne foi connaissance. Par service, il faut entendre le service militaire obligatoire dans l'armée suisse, le service dans la protection civile, le service civil et le service de la Croix-Rouge donnant lieu au versement d'allocations au sens de la LAPG.

3.34 Salaire en cas de service

¹Durant un service au sens de l'article 3.33 de la présente CCT, le travailleur a droit à 100% de son salaire brut déterminant AVS.

²Toutefois, dès le cinquième mois de service consécutif, le travailleur ne touche plus que les prestations versées en vertu de la LAPG.

³L'employeur peut néanmoins, dans des situations particulières, notamment lorsque le revenu du travailleur est soumis à de fortes fluctuations, qu'il est irrégulier ou que le taux d'activité a été modifié avant le début du service, s'inspirer des méthodes utilisées par les caisses de compensation pour calculer les allocations de service au sens de la LAPG.

⁴Si des allocations sont versées par la caisse de compensation en vertu de cette loi, elles sont acquises à l'employeur dans la limite du salaire versé.

3.35 Institution de prévoyance

¹Dès le début des rapports de travail, mais au plus tôt le 1^{er} janvier qui suit son 17^{ème} anniversaire, le travailleur est affilié au fonds de prévoyance des professionnels du travail social Previva ou à un fonds dont le financement (cotisations), les conditions d'affiliation et les prestations sont reconnus équivalents.

²Le travailleur engagé pour une période ne dépassant pas 3 mois ou dont le salaire annuel est inférieur au minimum fixé par la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) peut, à sa demande, ne pas être affilié à une institution de prévoyance.

³Le travailleur peut, à sa demande, être assuré uniquement pour les risques de décès et d'invalidité, ceci jusqu'au 1^{er} janvier qui suit son 24^{ème} anniversaire.

⁴Les cotisations au fonds de prévoyance sont au minimum de 8% du salaire brut pour le travailleur et de 11,2% du salaire brut pour l'employeur. Si seuls les risques de décès et d'invalidité sont assurés, les cotisations au fonds de prévoyance sont au minimum de 1% pour le travailleur et de 1% pour l'employeur.

⁵Les statuts et le règlement du fonds de prévoyance des professionnels du travail social Previva ou du fonds reconnu équivalent font partie intégrante du contrat de travail.

⁶Les dispositions appliquées aux travailleurs assurés à la Caisse de Pensions de l'État de Vaud sont réservées.

⁷Le travailleur peut prendre sa retraite dès l'âge de 60 ans. Son fonds de prévoyance le renseigne sur les modalités pratiques (montant de la rente, pont AVS, etc...).

4. Dispositions d'exécution

4.1 Exécution commune de la CCT

Les parties contractantes peuvent exiger en commun le respect des règles conventionnelles ; à cet effet, elles constituent une Commission paritaire professionnelle (CPP). Celle-ci est régie selon les statuts de la CPP et son règlement d'organisation.

4.2 Composition et fonctionnement de la Commission paritaire professionnelle

¹La CPP est formée de huit représentants des employeurs et de huit représentants des travailleurs.

²Le président et le vice-président de la CPP sont choisis alternativement dans chacune des deux délégations. Ils sont élus pour une année et sont rééligibles.

³La CPP désigne un secrétaire avec voix consultative.

⁴La CPP ne peut siéger valablement que si au moins quatre représentants de chaque délégation sont présents. Le mode de représentation de chaque délégation et le mode de prise de décisions de la CPP sont fixés dans un règlement élaboré par la CPP.

⁵La CPP siège aussi souvent que nécessaire sur convocation de son président ou sur demande de l'une des parties signataires adressée par écrit au président. La convocation doit être envoyée à chaque partie signataire au moins quinze jours de calendrier à l'avance, avec l'ordre du jour. Le délai de convocation peut être abaissé à cinq jours de calendrier en cas d'urgence.

4.3 Compétences de la Commission paritaire professionnelle

¹La CPP a les compétences suivantes :

- a) elle veille à l'application de la présente CCT, de ses avenants, ainsi que d'éventuels accords et règlements particuliers auxquels elle se réfère. A cet effet, elle peut exiger que lui soient présentés les contrats individuels de travail, les décomptes de salaire, les règlements d'entreprise ou toute autre pièce justificative lui permettant d'accomplir ses tâches ; les membres de la commission ne sont pas autorisés à emporter les documents présentés en dehors de l'entreprise, ni d'en effectuer des copies ;
- b) elle veille, par le biais de contrôles effectués d'office ou sur plainte d'une partie contractante, au respect des principes contenus dans la présente CCT, y compris ceux relatifs à la formation continue ; elle prononce les amendes prévues à l'article 4.4 de la présente CCT ;
- c) elle se prononce sur les questions qui lui sont soumises par écrit par une partie contractante et nécessitant une interprétation de la CCT, des avenants, ainsi que d'éventuels accords et règlements particuliers auxquels elle se réfère ;
- d) elle peut proposer en tout temps des modifications de la CCT aux parties contractantes ;
- e) elle informe régulièrement les employeurs et les travailleurs sur les modifications apportées à la présente CCT et, le cas échéant, sur toutes les questions importantes ayant ou pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou les conditions de travail.

²Pour l'accomplissement de certaines tâches mentionnées ci-dessus, la CPP peut désigner des commissions spéciales constituées paritairement.

4.4 Infractions à la CCT

Toute infraction à la présente CCT peut être sanctionnée par une amende d'un montant de Fr. 10'000.- au plus, montant pouvant être porté à Fr. 20'000.- en cas de récidive. Le montant des amendes est porté au crédit du fonds prévu à l'article 4.7 de la présente CCT.

4.5 Devoir de discrétion

Les membres de la CPP sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction. Les membres de la CPP ne doivent pas révéler d'informations de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction, ni nommer les personnes qui ont exprimés un avis au sein de la CPP.

4.6 Incompatibilités

Si un membre de la CPP est impliqué dans un litige, il doit se récuser ou peut être récuser par les autres membres.

4.7 Financement de la Commission paritaire professionnelle

¹Pour couvrir les frais résultant de l'établissement et de l'application de la présente CCT, en particulier le contrôle des établissements, il est constitué un fonds géré paritairement par la CPP.

²A cet effet, il est perçu une contribution professionnelle sur le salaire de chaque travailleur soumis à la présente CCT et une contribution globale identique est perçue auprès de l'employeur sur la masse salariale des travailleurs soumis à la présente CCT. Le pourcentage de cette contribution est fixé dans l'annexe 6 à la

présente CCT. Le fonds est aussi alimenté par le produit des peines conventionnelles et amendes infligées par la CPP.

4.8 Participation des travailleurs

La participation des travailleurs a lieu conformément à la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs (Loi sur la participation). La participation des travailleurs porte en outre sur les points suivants :

a) Information :

- nouveautés relatives à la présente CCT ;
- politique salariale de l'établissement pour l'année à venir ;
- bilans de formation ;
- aménagement des locaux ;
- marche des affaires et évolution de l'emploi dans l'établissement ;
- modifications essentielles de la structure de l'établissement.

b) Consultation :

- organisation du temps de travail et aménagement des horaires ;
- mise en place du travail de nuit (seulement les travailleurs concernés) ;
- frais et autres avantages liés à l'entreprise ;
- formation continue (les travailleurs participent activement à l'élaboration de la politique de formation et à l'identification des priorités de formation dans l'établissement) ;
- mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail (les travailleurs participent activement à l'élaboration de la politique en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'à l'identification des priorités en matière de prévention dans l'établissement) ;
- licenciements collectifs ;
- assurances sociales.

4.9 Liberté d'association et droits syndicaux

¹La liberté d'association et la liberté syndicale sont garanties conformément aux articles 23 et 28 de la Constitution fédérale (Cst), à l'article 356a CO, à l'article 23 de la Constitution du Canton de Vaud (Cst-VD), à la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), à la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), à la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation), et à la jurisprudence.

²L'employeur doit mettre à disposition un tableau d'affichage où les travailleurs peuvent consulter les informations écrites transmises par une partie signataire de la présente CCT. Ce panneau ne doit pas être visible de la clientèle.

³Les travailleurs ne subiront aucun préjudice du fait qu'ils appartiennent ou non à un syndicat ou à une association professionnelle ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale (article 336 alinéa 2, lettre a CO).

4.10 Commission du Personnel

¹Les travailleurs de l'institution réunis en assemblée du personnel peuvent créer et élire une commission du personnel.

²Les règles pour la convocation de l'assemblée du personnel, la constitution de la commission du personnel et l'élection de ses membres, le fonctionnement et l'organisation de l'assemblée et de la commission du personnel sont précisées par écrit dans des statuts. Les organisations professionnelles et syndicales

signataires de la CCT peuvent être consultées avant l'adoption des statuts par l'assemblée du personnel. Les statuts adoptés sont transmis à l'employeur.

³Les règles relatives aux relations entre la commission du personnel et l'employeur sont précisées dans un règlement approuvé par les deux parties.

⁴La commission du personnel, composée de 3 à 7 membres et de 1 à 3 suppléants, est élue par les travailleurs de l'institution. Ils font partie du personnel de l'institution et représentent équitablement les différentes catégories professionnelles et les différentes structures de l'institution. Le nom des membres de la commission du personnel est communiqué à l'employeur et à l'ensemble du personnel.

⁵Compétences de la commission du personnel :

- La commission du personnel est informée et consultée par l'employeur conformément aux dispositions du code des obligations, de la loi sur le travail et de la loi fédérale sur l'information et la consultation. Elle est notamment informée périodiquement (au moins 2 fois par année) par l'employeur de l'évolution de l'institution, des intentions de ce dernier concernant toute décision importante liée au personnel ou concernant la dotation en personnel et l'évolution de la charge de travail dans l'institution et/ou ses différentes structures.
- La commission du personnel peut demander à être informée ou consultée sur d'autres sujets concernant les conditions et l'organisation du travail.
- La commission du personnel peut faire à l'employeur des propositions en matière de conditions et d'organisation du travail.
- La commission du personnel est chargée de veiller à ce que la CCT soit appliquée.
- Une délégation de la commission du personnel peut assister un travailleur, à sa demande, dans ses rapports avec la direction ; elle peut aussi assister un groupe de travailleurs qui souhaite s'adresser à la direction.
- La commission du personnel a le droit d'afficher aux endroits prévus à cet effet et de diffuser sur les lieux de travail les informations des organisations professionnelles et syndicales.
- La commission du personnel a le droit de convoquer des assemblées du personnel durant les heures de travail, après en avoir informé la direction 10 jours à l'avance, en tenant compte des nécessités du service. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à 24 heures. Dans ce cas, l'assemblée doit avoir lieu en dehors de l'horaire 8h00-17h00.
- La commission du personnel peut inviter des experts, des secrétaires des organisations professionnelles et syndicales à assister aux assemblées du personnel mentionnées à l'alinéa précédent.

⁶L'employeur accorde à la commission du personnel les moyens matériels (salle de réunion, panneau d'affichage, matériel de bureau) lui permettant de remplir sa fonction. Chaque membre de la commission du personnel bénéficie d'un crédit annuel d'heures nécessaire à l'exercice de son mandat, notamment en termes de formation spécifique à l'exercice de celui-ci. Ce crédit est négocié chaque année avec l'employeur. Ces heures sont considérées comme temps de travail. Le temps mis à disposition des membres de la commission du personnel ne doit pas péjorer la prise en charge des bénéficiaires.

⁷Les membres de la commission du personnel ne doivent pas révéler d'information de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

⁸Les membres de la commission ne subissent aucun préjudice sur le plan professionnel du fait de leur appartenance à la commission du personnel. Durant leur mandat et l'année qui suit, la résiliation du contrat de travail donnée par l'employeur est abusive, sauf si l'employeur peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

4.11 Décharges octroyées aux membres des associations professionnelles et syndicales

¹Les associations professionnelles et syndicales signataires de la CCT (AvenirSocial, SPV-AVMES, Féd. Syndicale SUD, SSP, FSF, délégation des thérapeutes) peuvent demander pour leurs membres jusqu'à 60 heures de décharge par année au total, mais au maximum 15 à 20 heures par membre et/ou par institution pour des activités associatives et ou syndicales (en lien direct avec les conditions de travail dans les institutions).

²Les demandes sont faites par les associations professionnelles et syndicales signataires de la CCT à l'employeur du travailleur concerné sur une formule type. L'employeur est tenu d'accepter la demande, sauf si des problèmes d'organisation justifient un refus ou un report. Un décompte des décharges octroyées est remis en fin d'année par les associations professionnelles et syndicales à chaque organisme patronal.

³Les décharges qui tombent pendant les vacances du travailleur, sur un jour férié ou sur un jour ouvrable correspondant au jour de congé du travailleur, sont compensées.

⁴Une décharge octroyée que le travailleur ne peut prendre en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une circonstance donnant droit à un congé au sens de l'article 3.15 n'est pas prise en considération dans le décompte des décharges octroyées.

4.12 Règlement des conflits

¹En cas de désaccord ou de conflit dans le cadre des rapports de travail entre l'employeur et un ou plusieurs travailleurs, les parties cherchent sa résolution par la voie du dialogue. Le travailleur peut se faire accompagner par un (ou deux) membre de la commission du personnel. Les parties peuvent également se faire accompagner par un représentant de leur association patronale, professionnelle ou syndicale.

²Si cette voie échoue, les parties s'adressent à leur association faitière. Les secrétaires de ces associations prennent en considération la demande, et en concertation :

- 1) Organisent le cas échéant un premier contact avec les parties en conflit pour tenter une conciliation.
- 2) Orientent les parties sur les modalités de saisine de la CPP si le conflit concerne l'application de la présente CCT, de ses avenants ainsi que d'éventuels accords et règlements auxquels elle se réfère.
- 3) Proposent l'offre de médiation instaurée par les partenaires signataires de la CCT si le conflit ne relève d'aucune règle établie. La procédure de médiation est réglée à l'annexe 13.

4.13 Protection de la personnalité

¹L'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur dans les relations de travail. A ce titre, l'employeur met en place des moyens transparents, équitables et accessibles afin que la santé et l'intégrité personnelle du travailleur soient protégées.

²L'employeur ne tolère aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sens de la jurisprudence fédérale.

³En cas de harcèlement psychologique et/ou mobbing, au sens l'annexe 8, l'employeur prend toutes les mesures pour éviter que les travailleurs soient mobbés ou harcelés psychologiquement sur leur lieu de travail :

- Sensibilisation et prévention par la formation des directions et des cadres en matière de harcèlement et de mobbing ;
- Sensibilisation des délégués de la commission du personnel et syndicaux à la problématique du harcèlement psychologique et mobbing ;
- Désignation d'une structure ou d'une personne de confiance externe pour traiter des situations de harcèlement psychologique et mobbing ;

⁴En cas de harcèlement sexuel, au sens de l'annexe 8, l'employeur désigne une structure ou une personne de confiance externe pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel.

⁵Les modalités de traitement des plaintes ainsi que les noms des personnes de contact doivent être précisés dans un document ad hoc de l'institution.

⁶L'employeur saisi par la structure ou la personne de confiance est tenu de prendre les mesures appropriées aux circonstances afin de mettre fin au harcèlement dénoncé et de prévenir de nouveaux cas.

4.14 Traitement des données personnelles

¹Données personnelles : L'employeur ne peut traiter, concernant un travailleur, que les données portant sur ses aptitudes pour son poste et celles qui sont nécessaires pour pouvoir remplir les obligations résultant du contrat de travail.

²Traitement : Par traiter des données, on entend le fait de recueillir, conserver, communiquer et détruire des données.

³Recueil : Les données personnelles doivent en principe être recueillies auprès du travailleur. Avec l'accord écrit du travailleur, elles peuvent être recueillies auprès de tiers.

⁴Dossier personnel :

1. Les données personnelles sont contenues dans le dossier du travailleur. Ce dossier contient en outre :
 - le contrat de travail et ses avenants ;
 - le cahier des charges (dans la mesure où il est individuel) ;
 - les documents échangés ;
 - toute autre pièce concernant le travailleur et son activité.
2. Le dossier personnel est tenu en lieu sûr.

⁵Consultation : Le travailleur a le droit de consulter son dossier personnel. Il a le droit, le cas échéant, de faire rectifier les données inexactes et de faire supprimer les données qui ne devraient pas s'y trouver.

⁶Communications à des tiers : L'employeur ne peut communiquer les données personnelles du travailleur qu'avec l'accord écrit de celui-ci.

⁷Bordereau : Le travailleur a le droit d'inclure dans son dossier personnel une liste qu'il tient à jour des documents échangés avec son employeur. Chaque modification ou ajout de la liste doit être contresignée par l'employeur.

⁸Candidat à un poste :

1. Les règles qui précèdent s'appliquent également aux candidats à un poste ;
2. L'accord du candidat pour recueillir des données auprès d'un tiers est présumé pour les personnes citées en référence dans le dossier de candidature ;
3. Les données personnelles du candidat doivent être détruites ou renvoyées au plus tard 6 mois après la date de la postulation.

⁹Loi : Les dispositions de la Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables (LPD).

5. Formation continue et développement des compétences

5.1 Règles générales

¹L'employeur et les travailleurs partagent le devoir d'assurer le maintien et le développement des compétences nécessaires à la mission de l'institution et à son évolution.

²La formation doit être accessible à chaque travailleur sans limite d'âge.

5.2 Politique de formation

¹Chaque institution, le cas échéant en collaboration avec d'autres institutions similaires ou avec l'aide de son organisation professionnelle, élabore une politique de formation qui vise à promouvoir la qualification des travailleurs et le développement des compétences nécessaires pour assurer la qualité des prestations et l'évolution professionnelle des travailleurs.

²La politique de formation de chaque institution ou regroupement d'institutions est communiquée à la CPP.

5.3 Contenu de la politique de formation

La politique de formation définit:

1. Les buts généraux de la formation et la distinction entre:

- a) la formation rendue obligatoire par l'employeur ou par la loi ;
- b) la formation continue visant à actualiser et/ou améliorer les compétences du travailleur, utile à l'institution et à la carrière professionnelle de l'intéressé.

2. Le processus de décision des priorités institutionnelles et individuelles de formation.

3. Les modalités de financement de la formation:

Chaque institution alloue au moins un pour-cent de sa masse salariale annuelle au financement de la formation et au développement des compétences ; en principe, 75% de ce financement est attribué à la formation continue.

4. Les modalités de partage des frais:

- a) pour la formation obligatoire, l'entier des coûts liés à cette formation est à la charge de l'employeur et le temps consacré par le travailleur compte comme temps de travail.
- b) pour la formation non obligatoire, l'employeur prend en charge au minimum 50% des frais de formation continue (inscriptions aux cours, repas et déplacements). Pour les frais de repas, on se base sur le montant forfaitaire indiqué à l'annexe 5. Pour les frais de déplacements, on considère les frais supplémentaires par rapport aux frais de déplacements habituels du travailleur lorsqu'il se rend de son domicile à son lieu de travail. Les frais de voyage à l'étranger depuis la frontière sont, en règle générale, pris en charge par le travailleur.
- c) pour la formation non obligatoire de longue durée, l'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'une répartition des coûts engendrés par la formation (écolage, taxe d'examen, temps mis à disposition, etc.) ; cette convention de formation peut en outre prévoir le remboursement total ou partiel des frais liés à la formation en cas d'échec, d'abandon de la formation, de même qu'en cas de résiliation du contrat par le travailleur ou en cas de perte de son emploi par sa propre faute, ceci dans un délai convenu après l'achèvement de la formation.

5. Les règles d'octroi de la formation:

- a) Dans le cadre de l'enveloppe financière définie à l'article 5.3.3, l'employeur veille à une répartition équitable du droit à la formation entre les différents travailleurs.
- b) Après le temps d'essai, chaque travailleur engagé à plein temps peut bénéficier par année d'un nombre de jours de formation sur son temps de travail selon les modalités d'octroi précisées dans l'annexe 9. Le travailleur à temps partiel a droit à un nombre de jours de formation continue proportionnel à son taux d'activité.

6. La supervision pour les thérapeutes:

La supervision, qu'elle soit individuelle ou de groupe, est un outil à la disposition de l'institution et des thérapeutes. Elle est adaptée à la profession exercée, au pourcentage et à la nature du travail du thérapeute. Les règles d'octroi ainsi que les modalités au niveau des frais et des heures prises sur le temps de travail sont fixées par les institutions en conformité de ce qui précède. Les thérapeutes sont consultés.

5.4 Consultation des travailleurs

La politique de formation fait l'objet d'une consultation auprès des travailleurs, le cas échéant par l'intermédiaire de la commission du personnel ou d'une commission de formation ad hoc. Cette politique fait l'objet de bilans à intervalles réguliers et est révisée en conséquence.

6. Dispositions particulières

6.1 Congé sabbatique

¹Les éducateurs peuvent bénéficier d'un congé sabbatique de 3 à 6 mois, dont le but est de leur permettre de se ressourcer et/ou de se perfectionner. Il peut être pris entre 40 et 55 ans, une seule fois dans la carrière de l'éducateur. L'éducateur doit avoir travaillé l'équivalent d'au moins 5 années à plein temps en tant que tel et durant 2 ans dans l'institution avant de déposer sa demande. L'éducateur conserve son droit au salaire durant le congé et reste assuré aux mêmes conditions que s'il travaillait. Les modalités de ce congé sabbatique sont négociées avec l'employeur.

²L'éducateur entendu au sens de la présente disposition est celui classé en B1 ou en A.

6.2 Enseignants

Tant que les parties signataires ne se sont pas entendues sur les dispositions particulières applicables aux enseignants spécialisés, la présente convention collective de travail ne leur est pas applicable. L'annexe 15 complète la présente convention collective de travail, sous réserve d'éventuelles modifications de dispositions de la CCT. Les conditions de travail applicables aux enseignants spécialisés en vigueur au 31 décembre 2013 dans les institutions (CCT AVOP-AVMES, statut du personnel ou autre) demeurent jusqu'à ce que l'accord susmentionné ait été conclu et mis en vigueur.

6.3 Institution de prévoyance

Pour les travailleurs des institutions qui n'étaient signataires d'aucune convention au 31 décembre 2013 (voir l'article 8.1), et qui ne sont pas affiliés à Previsa, l'article 3.35 ne s'applique pas. Ils restent affiliés à leur institution de prévoyance aux conditions actuelles. Une négociation sera engagée dès l'année 2017 entre les institutions concernées et les services subventionneurs pour définir un calendrier et les modalités permettant d'appliquer cet article.

6.4 Travail de nuit des éducateurs

Le travail de nuit des éducateurs fait l'objet de l'annexe 14 relative à l'article 3.7 (travail de nuit) qui en définit les conditions d'application.

7. Dispositions finales

7.1 Interdiction de participer à d'autres conventions

Chacune des parties contractantes s'interdit de conclure ou de négocier une autre convention collective ayant trait aux rapports de travail réglés dans la présente CCT.

7.2 Révision de la présente CCT

¹Les parties contractantes peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente CCT, ainsi que ses avenants et les autres accords ou règlements auxquels elle se réfère.

²Les modifications des annexes sont de la compétence de la CPP.

³Les modifications et les adjonctions adoptées par les parties lient celles-ci, leurs membres, ainsi que les employeurs et les travailleurs soumis à la présente CCT.

7.3 Entrée en vigueur, durée et résiliation de la présente CCT

¹La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée. Son application est échelonnée selon les modalités définies à l'article 8.1.

²Elle peut être dénoncée par chacune des parties, par lettre recommandée à toutes les autres moyennant un délai de quatre mois. Une copie doit être adressée en outre à la CPP. La dénonciation de la présente CCT entraîne aussi celle de ses avenants et des autres accords ou règlements auxquels elle se réfère.

³Dès lors qu'une ou plusieurs parties dénoncent la présente CCT, les autres se réunissent à bref délai pour discuter de son éventuelle prorogation.

⁴Sauf avis de dénonciation, la présente CCT, ses avenants et les autres accords ou règlements auxquels elle se réfère sont renouvelés tacitement pour une année, et ainsi de suite d'année en année.

7.4 Conditions de travail plus favorables

L'entrée en vigueur de la présente CCT ne remet pas en cause les conditions de travail plus favorables, prévues par écrit dans un contrat individuel de travail.

7.5 Lien avec les CCT existantes

La présente CCT annule et remplace toutes autres conditions de travail appliquées jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente CCT, soit la convention collective de travail des éducateurs sociaux, la convention collective de travail AVOP-AVMES*, la convention collective de travail des maîtres-ses socioprofessionnels, la convention collective de travail des thérapeutes*, le statut des (pédago) thérapeutes et le statut du personnel de l'AVOP (*sous réserve de l'article 6.2 pour les enseignants spécialisés et de l'annexe 16 relative aux thérapeutes).

8. Dispositions d'application

8.1 Entrée en vigueur échelonnée

La présente CCT entre en vigueur progressivement selon le calendrier suivant :

1. Étape 1 : La CCT entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014 pour les institutions qui sont actuellement signataires d'une ou plusieurs CCT , à savoir : Association La Cigale, Association La Pommeraie - Les Mayoresses, Association Le Châtelard, Association Lo Sèlâo, Cité du Génévrier, Eben-Hézer Lausanne, Fondation Ecole Pestalozzi d'Echichens, Fondation Bellet - secteur éducation spécialisée, Fondation Cherpillod, Fondation de Nant – CTJE Chamoyron, Fondation de Serix, Fondation de Verdeil, Fondation de Vernand, Fondation Dr Combe, Fondation Ecole de Mémise, Fondation Entre-Lacs, Fondation de l'Hôpital de l'Enfance de Lausanne, Fondation Jeunesse et Familles, Fondation La Feuillère, Fondation La Monneresse, Fondation La Pouponnière et Abri, Fondation La Rambarde, Fondation Le Relais, Fondation Les Airelles, Fondation Les Eglantines, Fondation Les Jalons, Fondation Mérine, Fondation Mme Charles Eynard-Eynard, Fondation Petitmaître, Fondation Renée Delafontaine, Fondation St-Martin, Foyer d'accueil UCF, GRAAP Fondation, Home-Chez-Nous, Fondation Institution de Lavigny, Institution Pré-de-Vert, L'Espérance, L'Ombelle, Maison d'Enfants d'Avenches (MEA), Maison d'Enfants de Penthaz (MEP), Association de la Maison des Jeunes (MdJ).

Les articles 3.7 (travail de nuit), 3.8 (travail du dimanche et des jours fériés), 3.9 (service de piquet) et 3.11 (durée du travail), entrent en vigueur dès le 1^{er} juillet 2014.

2. Étape 2 : Pour les institutions suivantes, qui ne sont actuellement signataires d'aucune CCT : APSIP (Mujon + FRAC), Centre social et curatif, Cité Radieuse, Association Ecole des Jordils, Entrée de Secours, Fondation Asile des aveugles, Fondation Bartimée, Fondation La Clairière, Fondation Les Clarines, Foyer Sainte-Famille, ISV de l'Armée du Salut, Association La Branche, la présente CCT entre en vigueur au 1er janvier 2015. Les articles 3.1 (droit au salaire), 3.2 (fixation du salaire à l'engagement), 3.7 (travail de nuit), 3.8 (travail du dimanche et des jours fériés), 3.9 (service de piquet) et 3.11 (durée du travail), entrent en vigueur dès le 1er septembre 2015. Pour l'article 3.35 (institution de prévoyance), il y a lieu de consulter l'article 6.3 « disposition particulière institution de prévoyance ».
3. Étape 3 : Pour les institutions suivantes, qui ne sont actuellement signataires d'aucune CCT : Association LE FOYER, Centre d'accueil MalleyPrairie, Fondation Deo Gratias - La maison de la Rouvraie, Fondation du Levant, Fondation Echaud, Fondation Estérelle-Arcadie, Fondation L'Epi, Fondation Les Oliviers, Fondation Perceval, Fondation Simonin - Foyer de la Thièle, Fondation St-Georges, Pro Infirmis Vaud – SVFA, la présente CCT entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Les articles 3.1 (droit au salaire), 3.2 (fixation du salaire à l'engagement), 3.7 (travail de nuit), 3.8 (travail du dimanche et des jours fériés), 3.9 (service de piquet) et 3.11 (durée du travail), entrent en vigueur dès le 1^{er} septembre 2016. Pour l'article 3.35 (institution de prévoyance), il y a lieu de consulter l'article 6.3 « disposition particulière institution de prévoyance ».

8.2 Classification des travailleurs

¹Pour les travailleurs engagés dans les institutions concernées par l'étape 2 - article 8.1, le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT s'ouvre au 1^{er} septembre 2015, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de la même année si les moyens financiers de l'institution le permettent.

²Pour les travailleurs engagés dans des institutions concernées par l'étape 3 - article 8.1, le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT s'ouvre au 1^{er} septembre 2016, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de la même année si les moyens financiers de l'institution le permettent.

³Pour les enseignants spécialisés, le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT s'ouvre dès que la date d'entrée en vigueur des conditions de travail particulières applicables aux enseignants spécialisés aura été décidée par les parties, mais au plus tôt au 1er août 2014, et en tenant compte des étapes de l'article 8.1.

9. Dispositions transitoires

9.1 Classification des travailleurs en place au 1^{er} janvier 2014

¹Pour les travailleurs, qui ne sont pas au bénéfice d'une décision de classification, engagés dans des institutions signataires des CCT jusqu'au 31 décembre 2013 (voir la liste de l'étape 1 à l'article 8.1), il n'y a pas de recalcul automatique de salaire ni de décision de classification nouvelle qui est établie au 1^{er} janvier 2014 sauf si, après vérification, l'employeur ou le travailleur s'aperçoit qu'il n'y a pas de correspondance de classe entre l'ancienne et la nouvelle convention collective. Dans ce cas, l'employeur procède à un nouvel enclassement et son salaire est fixé au minimum de la nouvelle classe sans calcul d'annuité. Le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT est ouvert uniquement lorsque le travailleur change d'institution.

²Pour les travailleurs qui auraient dû être classés par une des commissions d'examen et qui ne l'ont pas été, la compétence de la classification des travailleurs engagés avant le 31 décembre 2013 reste acquise aux commissions d'examen.

9.2 Primes et cotisations d'assurances

La part du travailleur aux primes et cotisations d'assurances retenue sur le salaire reste fixée à 0.22% jusqu'au 31 décembre 2014. Dès le 1^{er} janvier 2015, le prélèvement est imputé uniquement en vertu de la disposition 3.26 Perte de gain en cas d'accident.

9.3 Veilleurs II et surveillants I

Pour les veilleurs II et les surveillants I, les dispositions particulières applicables aux veilleurs, surveillants et encadrants de nuit restent applicables jusqu'au 31 décembre 2016. Dès le 1^{er} janvier 2017 les articles 3.7 (travail de nuit) et 3.8 (travail le dimanche et jours fériés) s'appliquent, sauf si les parties ont renégocié le statut applicable au personnel de nuit.

9.4 Droit aux vacances des MSP

Les maîtres socio-professionnels qui travaillent dans une institution signataire de la convention collective de travail des maîtres-ses socioprofessionnels-les : Cité du Genévrier, Eben-Hézer Lausanne, Fondation Cherpillod, Fondation de Verdeil, Fondation de Vernand, Fondation Entre-Lacs, Fondation Jeunesse et Familles, Fondation La Rambarde MS, Fondation Le Relais, Fondation Les Eglantines, Fondation Petitmaître, Fondation Renée Delafontaine, GRAAP, Institution de Lavigny, L'Espérance, Maison des Jeunes (MdJ), et qui bénéficient d'une semaine de vacances supplémentaire en 2014, conservent ce droit tant qu'ils restent dans le secteur social.

9.5 Classification des musicothérapeutes et des Art-Thérapeutes

La classification des fonctions de musicothérapeutes et Art-Thérapeutes sera appliquée dans les institutions soumises à la présente CCT dès que les parties auront négocié ces classifications dans le cadre de la CPP.

Fait à Lausanne, en quatorze exemplaires, le 1^{er} janvier 2014

Pour l'AVOP:

Jean-Jacques Schilt, président

Pierre Gfeller, secrétaire général

Pour l'ASMT / SFMT :

Anne Bolli Lemièrre, membre du comité

David Suchet, membre

Pour l'APSAT :

Thérèse Dupont, présidente

Mathilde Carré, commission terrain

Pour l'ARLD-VD :

Martine Goncerut, présidente

Ariane Cornaz, membre du comité

Pour l'ASE-VD :

Sylvie Meyer, présidente

Véronique Beez, membre du comité

Pour l'ASI-VD :

Jane Chaille, présidente

Antonia Di Dio, secrétaire générale

Pour Psychomotricité Suisse-VD :

Liza Martin, membre Psychomotricité Suisse,
présidente de la sous-section Vaud-Psychomotricité
Suisse

Aurélie Schmutz, membre Psychomotricité Suisse /
membre commission CCT-thérapeute

Pour l'AVMES :

Rémy Chatelain, président

Yves Froidevaux, secrétaire général de la SPV

Pour physiovaud, membre de physioswiss:

Thierry Smets, président physiovaud

Damien Flück, membre physioswiss

Pour l'AVP :

Carlos Iglesias, président

Pascal Weinguni, commission parapublic

Pour AvenirSocial section Vaud :

Nicole Genet, présidente

Christine Guinard Dumas, secrétaire générale

Pour la FSF :

Jacques Daniélou, président

Cyrille Perret, secrétaire général

Pour SUD :

Bernard Krattinger, secrétaire fédéral

Aristides Pedraza, secrétaire fédéral

Pour le SSP :

Katharina Prelicz-Huber, présidente

Stefan Giger, secrétaire général

Julien Eggenberger, président SSP Région Vaud

Letizia Pizzolato, secrétaire générale SSP Région Vaud

Annexe n°1 relative à la dispense de certains employeurs d'appliquer la présente CCT

¹La présente CCT n'est pas applicable aux travailleurs des départements ou parties des institutions suivantes:

- Département hébergement Plein Soleil : Fondation Institution de Lavigny
- Département hospitalier : Fondation Institution de Lavigny
- EMS Le Soleil Levant : Fondation Le Levant
- EMS Phare-Elim et la Marmotte : Fondation ISV de l'Armée du Salut
- Les centres de vie enfantine : La Pouponnière et l'Abri

²Pour la Fondation Bellet, seule l'entité « éducation spécialisée » est membre de l'AVOP et partie à la CCT.

³La Fondation de Nant est assujettie à la CCT Santé. Seuls les collaborateurs « enseignants spécialisés » du CTJE sont soumis à la présente CCT Social.

Annexe n°2 relative à la définition et à la classification des fonctions

Sept secteurs ont été identifiés, à savoir :

- administratif,
- hôtelier/intendance/cuisine et technique
- éducatif
- atelier à vocation socialisante et centre de jour
- thérapeutique
- enseignement spécialisé
- veille

Note : La terminologie actuelle en termes de diplômes (Bachelor, Master, etc.) reste encore à affiner.

SECTEUR ADMINISTRATIF

Fonctions	Classes		Conditions/Qualifications
	Min	Max	
Aide de bureau	4	6	Sans formation
Employé de bureau sans CFC	6	8	Sans formation, avec quelques années d'expérience dans une fonction similaire ou titulaire d'une formation ancienne / formation non reconnue dans le système de formation professionnelle helvétique
Employé de bureau	8	11	Formation administrative en 2 ans ou attestation fédérale d'assistant de bureau (AFP)
Employé d'administration G	10	12	CFC d'employé de commerce ou AFP avec 5 ans de pratique professionnelle
Employé d'administration F	12	14	CFC d'employé de commerce Exécution de tous travaux demandant de l'initiative, des responsabilités particulières et de l'autonomie
Employé d'administration E	14	16	CFC d'employé de commerce + expérience + responsabilités et autonomie supérieures à l'employé d'administration F + effectue la plupart des travaux de manière indépendante
Employé d'administration D	16	18	CFC d'employé de commerce + expérience + responsabilités et autonomie supérieures à l'employé d'administration E
Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération			

Fonctions	Classes		Conditions/Qualifications
	Min	Max	
Employé d'administration C	18	20	CFC de 3 ans + expérience + responsabilités + exigence d'autonomie supérieures à l'employé d'administration D dans la réalisation des tâches du ou des domaines administratifs
Employé d'administration B	20	22	CFC de 3 ans + expérience ou Bachelor Responsabilités + autonomie supérieures au responsable administratif C
Employé d'administration A	22	24	Master ou brevet fédéral Expérience + responsabilités + autonomie + connaissances métiers pointues dans le domaine particulier de travail
Assistant social	17 - 20		Diplôme ES/HES ou équivalent (dès 1997 reconnaissance ESTS)
Assistant social A	20 - 22		Ayant travaillé au moins 5 ans comme assistant social et effectué 300 heures de formation continue
Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération			

SECTEUR HOTELIER/INTENDANCE/CUISINE/TECHNIQUE

Fonctions	Classes		Conditions/Qualifications
	Min	Max	
Aide d'exploitation B	4	6	Sans formation
Aide d'exploitation A	6	8	Sans formation, avec quelques années d'expérience dans une fonction similaire ou titulaire d'une formation ancienne / formation non reconnue dans le système de formation professionnelle helvétique
Employé d'exploitation H	8	11	Formation en 2 ans (AFP)
Employé d'exploitation G	10	12	CFC
Employé d'exploitation F	12	14	CFC Exécution de tous travaux demandant de l'initiative, des responsabilités particulières et de l'autonomie
Employé d'exploitation E	14	16	CFC de 3 ans + expérience + responsabilités et autonomie supérieures à l'employé d'exploitation F
Employé d'exploitation D	16	18	CFC de 3 ans + expérience + responsabilités et autonomie supérieures à l'employé d'exploitation E
Employé d'exploitation C	18	20	CFC de 3 ans + expérience + responsabilités + exigence d'autonomie supérieures à l'employé d'exploitation D dans la réalisation des tâches du ou des domaines concernés
Employé d'exploitation B	20	22	CFC + Brevet fédéral utile à la fonction Responsabilité d'un département technique/hôtelier
Employé d'exploitation A	22	24	CFC + Brevet fédéral utile à la fonction Responsabilité + exigences d'autonomie supérieures à l'employé d'exploitation B d'un département technique/hôtelier
Remarques : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération			

SECTEUR EDUCATIF

Fonctions	Classes	Formation, qualification et expérience
Educateur C1	11 - 14	Educateur porteur d'un certificat fédéral de capacité ou éducateur non formé titulaire d'un titre reconnu permettant l'accès à un centre de formation suisse reconnu
Educateur B3	12 - 15	Educateur porteur d'un certificat fédéral de capacité d'assistant socio-éducatif (ASE)
Educateur B2	14 - 17	<ul style="list-style-type: none"> a) Educateur ayant achevé sa formation spécialisée mais non encore diplômé b) Educateur en formation en emploi, dès qu'il a fait les 2/3 de sa formation c) Educateur au bénéfice d'une formation spécialisée en éducation d'au moins 2 ans d) Educateur porteur d'un diplôme ou d'un certificat de pédagogie délivré, après une formation de 3 ans au moins, par une école non spécialisée e) Educateur porteur d'un master universitaire, excepté ceux énoncés sous B1
Educateur B1	17 - 20	<ul style="list-style-type: none"> a) Educateur porteur d'un diplôme d'éducateur social ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente par les autorités compétentes b) Educateur porteur d'un master en sciences sociales, en sciences de l'éducation ou en psychologie moyennant 10 jours de formation et l'équivalent d'un an de pratique, à 100%
Educateur A	20 - 22	Ayant travaillé au moins 5 ans comme éducateur B1 et effectué 300 heures de formation continue
Responsable d'unité, Educateur Chef, Coordinateur	Classe de base + 8%	Éducateur B1 ou A
Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération		

SECTEUR ATELIER À VOCATION SOCIALISANTE ET CENTRE DE JOUR

Fonctions	Classes	Formation, qualification et expérience
MSP C	13-15	MSP porteur d'un certificat fédéral de capacité ou MSP non formé titulaire d'un titre reconnu permettant l'accès à un centre de formation suisse reconnu
MSP C'	15-17	MSP titulaire de deux CFC ou titulaire d'une formation supérieure telle que maîtrise ou diplôme ETS
MSP B2	13-17	a) MSP en formation en emploi, dès qu'il a fait les 2/3 de sa formation b) MSP porteur d'un diplôme de moniteur d'atelier ou de MSP de l'ARPIH (jusqu'en 2007)
MSP B1	17-20	a) MSP diplômé (MSP diplômé de l'ARPIH dès 2008) ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente par les autorités compétentes
MSP A	20-22	Ayant travaillé au moins 5 ans comme MSP B1 et effectué 300 heures de formation continue ou 200 heures s'il a une formation supérieure
Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération		

SECTEUR THÉRAPEUTIQUE

Fonctions	Classes	Formation, qualification et expérience
Logopédiste C	20 - 23	Diplôme d'orthophoniste ou titre jugé équivalent par la CDIP
Logopédiste B	22 - 25	Licence en psychologie et diplôme spécialisé post-licence, option psychopathologie du langage et logopédie ou Master - Maîtrise en logopédie ou pratique professionnelle de 4 ans
Logopédiste A	24 - 27	Ayant travaillé au moins 4 ans comme logopédiste B
Psychologue assistant	22 – 25	Licence ou master en psychologie, stage pratique d'un an
Psychologue associé	24 – 27	Licence en psychologie et diplôme post-licence en psychologie ou Master en psychologie, pratique professionnelle de 4 ans minimum
Psychomotricien B	17 - 20	Psychomotricien porteur d'un diplôme reconnu par la CDIP ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente
Psychomotricien A	20 - 22	Psychomotricien porteur d'un diplôme reconnu par la CDIP ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente, ayant travaillé au moins 4 ans comme psychomotricien et effectué 300 heures de formation continue
Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération		

Fonctions	Classes	Formation, qualification et expérience
ASSC	12-15	Assistant en soins communautaires (ASSC)
Infirmier B	17-20	Infirmier porteur d'un diplôme HES ou ES ou d'un bachelor d'infirmier ou au bénéfice d'une formation équivalente reconnue en Suisse
Infirmier A	20-22	Infirmier porteur d'un diplôme HES ou ES ou d'un bachelor d'infirmier ou au bénéfice d'une formation équivalente reconnue en Suisse, ayant travaillé au moins 4 ans comme infirmier et effectué 300 heures de formation continue
Physiothérapeute B	17-20	Physiothérapeute porteur d'un diplôme HES ou ES ou d'un bachelor de physiothérapeute ou au bénéfice d'une formation équivalente reconnue en Suisse
Physiothérapeute A	20-22	Physiothérapeute porteur d'un diplôme HES ou ES ou d'un bachelor de physiothérapeute ou au bénéfice d'une formation équivalente reconnue en Suisse, ayant travaillé au moins 4 ans comme physiothérapeute et effectué 300 heures de formation continue
Ergothérapeute B	17-20	Ergothérapeute porteur d'un diplôme HES ou ES ou d'un bachelor d'ergothérapeute ou au bénéfice d'une formation équivalente reconnue en Suisse
Ergothérapeute A	20-22	Ergothérapeute porteur d'un diplôme HES ou ES ou d'un bachelor d'ergothérapeute ou au bénéfice d'une formation équivalente reconnue en Suisse, ayant travaillé au moins 4 ans comme ergothérapeute et effectué 300 heures de formation continue
Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération		

SECTEUR ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ (à rédiger)

SECTEUR VEILLE

Fonctions	Classes	Formation, qualification et expérience
Veilleur I	5-7	Diplôme d'auxiliaire de soins Croix-Rouge Suisse ou titre jugé équivalent

Annexe n°3 relative à l'instauration d'une échelle des salaires

1. Echelle des salaires

L'échelle des salaires sera mise à jour chaque année selon l'article 3.3 de la CCT.

Échelle des traitements 2013

Indexée de 0%

Valable dès le 01.01.2013

Cette échelle ne comprend pas le 13ème salaire

CLASSE	SALAIRE MINIMUM		SALAIRE MAXIMUM		ANNUITE 2013 A 100%	
	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuelle	Mensuelle
1 à 3	Cette classification n'est plus utilisée dans le secteur social					
4	44'972	3'748	52'494	4'375	892	74
5	44'972	3'748	54'228	4'519	892	74
6	44'972	3'748	56'020	4'668	892	74
7	44'972	3'748	57'863	4'822	892	74
8	45'769	3'814	59'778	4'982	892	74
9	46'748	3'896	61'749	5'145	937	78
10	48'143	4'012	63'786	5'316	977	81
11	49'672	4'139	65'893	5'491	1'013	84
12	51'327	4'278	68'477	5'706	1'073	89
13	52'983	4'415	71'166	5'931	1'138	95
14	54'851	4'571	73'961	6'163	1'194	99
15	56'730	4'727	76'859	6'405	1'259	105
16	58'612	4'885	79'482	6'623	1'305	109
17	60'626	5'052	82'599	6'884	1'373	114
18	62'508	5'209	85'841	7'153	1'457	121
19	64'387	5'366	89'210	7'434	1'552	129
20	66'400	5'533	92'715	7'726	1'645	137
21	68'321	5'693	96'351	8'029	1'751	146
22	70'257	5'855	100'136	8'345	1'866	155
23	72'328	6'027	104'035	8'669	1'982	165
24	74'263	6'188	108'060	9'005	2'112	176
25	76'207	6'351	112'251	9'355	2'252	187
26	77'890	6'491	116'604	9'717	2'420	201
27	79'957	6'663	121'130	10'094	2'573	214
28	82'014	6'835	125'834	10'486	2'739	228
29	84'218	7'018	130'723	10'894	2'907	243
30	86'279	7'190	135'800	11'317	3'093	258
31	88'346	7'363	141'080	11'756	3'296	275

Annexe n°4 relative à la compensation du travail de nuit, du travail du dimanche et des jours fériés, du service de piquet, ainsi qu'au salaire afférent aux vacances

1. Travail de nuit

Chaque heure de travail effectuée entre 20 heures et 6 heures donne droit, en sus d'une compensation en temps de repos supplémentaire, à une indemnité de Fr. 5.- (article 3.7 CCT).

2. Travail du dimanche et des jours fériés

Chaque heure de travail effectuée un dimanche ou un jour considéré comme férié et assimilé à un dimanche au sens de l'article 3.14 donne droit à une indemnité de Fr. 4.-, non cumulable avec celle prévue au chiffre 1 ci-dessus (article 3.8 CCT).

3. Service de piquet

L'employeur doit accorder au travailleur une indemnité de Fr. 3.- pour chaque heure d'attente sans intervention mise à disposition dans le cadre d'un service de piquet effectué en dehors de l'établissement (article 3.9 CCT).

4. Salaire afférent aux vacances

¹ Calcul du salaire afférent aux vacances pour le personnel ayant droit à 5 semaines de vacances :

Les suppléments de salaire ayant un caractère régulier et durable versés pour du travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet sont majorés d'un taux de 10.64% (5 / 47).

² Calcul du salaire afférent aux vacances pour le personnel ayant droit à 6 semaines de vacances :

Les suppléments de salaire ayant un caractère régulier et durable versés pour du travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet sont majorés d'un taux de 13.04% (6 / 46).

Annexe n°5 relative à l'indemnisation pour déplacements professionnels

1. Utilisation d'un véhicule privé

¹En cas d'utilisation de son véhicule privé pour une course professionnelle, le travailleur a droit à une indemnité par kilomètre parcouru (article 3.18 CCT).

Les montants des indemnités kilométriques sont les suivants :

Voiture	- jusqu'à 8'000 km par an	70 centimes
	- de 8'001 à 15'000 km par an	59 centimes
	- de 15'001 à 20'000 km par an	51 centimes
	- au-delà de 20'000 km par an	Pas d'indemnisation

Véhicules à deux roues (cycles exceptés)	35 centimes
--	-------------

²Une assurance casco, payée sur la base des kilomètres parcourus, peut être contractée par l'employeur. Son coût vient alors en diminution des indemnités.

2. Frais de repas

Une indemnité forfaitaire de Fr. 20.- est accordée pour les frais de repas visés à l'article 3.19 alinéa 1 de la présente CCT.

Annexe n°6 relative au financement de la Commission paritaire professionnelle

1. Contribution professionnelle

Il est perçu une contribution professionnelle de 0.025 % sur le salaire de chaque travailleur soumis à la présente CCT et une contribution globale de 0.025 % est perçue auprès de l'employeur sur la masse salariale des travailleurs soumis à la présente CCT.

Annexe n°7 relative aux conditions de travail et de rémunération des auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans, au bénéfice d'un contrat de durée inférieure à 3 mois.

1. Conditions de travail des auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans

Les règles relatives aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans de l'ordonnance 5 de la Loi sur le travail (OLT 5 de la LTr) doivent être appliquées aux auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans. Ces règles concernent notamment :

1.1 Durée du travail

Les jeunes n'ayant pas terminé leur scolarité obligatoire peuvent travailler jusqu'à 8 heures par jour (40 heures par semaine) pendant la moitié de la durée des vacances scolaires, entre 6h et 18h, avec une pause d'au moins une demi-heure pour toute plage de travail de 5 heures et plus.

Pour les jeunes ayant terminé leur scolarité obligatoire, la durée du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de l'entreprise (au maximum 9 heures par jour et 41.5 heures par semaine) et doit être comprise dans une période de 12 heures.

1.2 Travail du soir et de nuit

Les moins de 16 ans ne peuvent être employés que jusqu'à 20h. Les 16-18 ans jusqu'à 22h. Le travail de nuit est interdit.

1.3 Travail du dimanche

Entre 16 et 18 ans, le travail dominical est autorisé pour les jeunes ayant terminé leur scolarité obligatoire, au maximum un dimanche sur deux et uniquement dans les métiers de la santé, de la restauration, et de la boulangerie, sous réserve de l'autorisation de l'autorité compétente.

1.4 Repos quotidien

Les jeunes doivent disposer d'un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.

1.5 Assurances

L'employeur assure les travailleurs auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans contre les accidents professionnels et non professionnels de même que contre les maladies professionnelles conformément aux dispositions légales. Le risque accidents non professionnels n'est toutefois assuré que si la durée hebdomadaire de travail égale ou dépasse huit heures. Seuls les travailleurs auxiliaires de vacances ayant 18 ans dans l'année sont soumis aux cotisations sociales (AVS/AI/APG).

2. Rémunération

2.1 : Auxiliaires de vacances n'ayant pas terminé leur scolarité obligatoire :

Fr. 15.-/heure + 15.5% (taux compensatoire pour 5 semaines de vacances et 10 jours fériés) =
Fr. 17.35/heure

2.2 : Auxiliaires de vacances ayant terminé leur scolarité obligatoire :

Fr. 17.-/heure + 15.5% (taux compensatoire pour 5 semaines de vacances et 10 jours fériés) =
Fr. 19.65/heure.

Annexe n°8 relative à la protection de la personnalité

1. Définition du harcèlement psychologique/mobbing

Le harcèlement psychologique/mobbing se définit comme suit : « Le mobbing est un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail ; la victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et travailleurs. » (Tribunal Fédéral, Commission de recours, RK2-2005).

2. Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme suit : « On entend par harcèlement sexuel toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle qui vont à l'encontre de la volonté d'une personne et qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité, à son intégrité physique ou psychique ou encore à mettre en péril son emploi. En général, le harcèlement sexuel est constitué d'actes répétitifs, dans certaines circonstances cependant, un acte isolé peut aussi être considéré comme tel. » (2^{ème} Observatoire, Genève).

Annexe n°9 relative à l'octroi des jours de formation continue

Après le temps d'essai, chaque travailleur engagé à plein temps peut bénéficier, par année, du nombre de jours de formation continue suivants :

- a) Pour les animateurs socioculturels, les assistants sociaux, les éducateurs, les maîtres socioprofessionnels, les assistants socio-éducatifs (ASE), les ergothérapeutes, les logopédistes, les physiothérapeutes, les psychologues, les psychomotriciens, les infirmiers, les assistants en soins et santé communautaire (ASSC), *les musicothérapeutes, les art-thérapeutes* : **10 jours**
- b) Pour les maîtres de l'enseignement spécialisé : **5 jours**
- c) Pour le personnel administratif et d'exploitation : **3 jours**

Annexe n°10 relative à la promotion salariale

1. Sous réserve du chiffre 2, l'indemnité de promotion est égale à la moitié de la différence entre les salaires des classes initiales de l'ancienne et de la nouvelle classification.
2. L'indemnité de promotion ne peut pas être inférieure aux montants du barème suivant :

Montants minimaux des indemnités de promotion	
Classe initiale de la nouvelle fonction	Augmentation pour promotion
2 à 6	Fr. 1'406.-
7 à 10	Fr. 1'692.-
11 à 12	Fr. 1'816.-
13 à 14	Fr. 1'949.-
15 à 16	Fr. 2'167.-
17 à 18	Fr. 2'384.-
19 à 20	Fr. 2'653.-
21 à 22	Fr. 2'926.-
23 à 24	Fr. 3'209.-
25 à 26	Fr. 3'494.-
27 à 32	Fr. 3'774.-

3. En cas de promotion à la suite de l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) en vertu de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), l'augmentation du salaire est au minimum de :
 - Fr. 2'412.- si le CFC correspond à un apprentissage de 3 ans au moins ;
 - Fr. 1'944.- si le CFC correspond à un apprentissage de moins de 3 ans.

Annexe n°11 relative aux principes pour la détermination du salaire à l'engagement et l'octroi des annuités

1. Annuités à l'engagement

- a) Prise en compte à 100 % : Expérience dans la même fonction ou dans une fonction similaire
- b) Prise en compte à 66 % : Expérience dans d'autres domaines mais utile dans la nouvelle activité
- c) Prise en compte à 33% : Expérience dans toute autre activité professionnelle. (A ce titre peut être considérée par l'employeur l'éducation des enfants).

2. Activités à temps partiel

Taux d'activité de 1% à 100% : prise en compte à 100 %

3. Nombre d'annuités et droit à l'annuité la première année

Les durées prises en compte selon les articles 1 et 2 ci-dessus sont additionnées et déterminent la date d'engagement théorique du travailleur. Ce modèle définit le nombre d'annuités auxquelles a droit le travailleur, celles-ci étant définies selon les principes des annuités progressives dans les classes de fonctions attribuées.

Annexe n°12 relative à l'organisation du travail pour le travailleur soumis à un horaire scolaire

Annexe à rédiger

(concerne article 3.11 Durée du travail)

Annexe n°13 relative à la procédure de médiation

En cas d'entrée en matière sur la demande de médiation, au sens de l'article 4.12 alinéa 2 chiffre 3, les étapes sont les suivantes :

- L'organisation remet au requérant une liste de médiateurs agréés par les parties signataires.
- Le requérant transmet sa demande de médiation à un des médiateurs figurant sur la liste.
- Le médiateur vérifie que les conditions pour une médiation sont remplies et si c'est le cas, contacte l'autre partie pour lui proposer une médiation avec le requérant.
- Le médiateur effectue la médiation et en informe la CPP. Après 3 séances (y compris les éventuelles séances individuelles), l'accord de la CPP est requis pour le financement de séances supplémentaires.
- Le médiateur informe la CPP si la médiation a abouti ou pas et lui remet la facture pour ses honoraires.

Le processus est interrompu si le médiateur estime que les conditions pour une médiation ne sont pas réunies, si l'autre partie refuse la médiation ou si la médiation n'aboutit pas.

Annexe n°14 relative au travail de nuit des éducateurs

En dérogation à l'article 3.7, une compensation en temps de repos supplémentaire égale à 20% n'est pas due pour le travail de nuit des éducateurs.

Les heures de travail des éducateurs effectuées entre 20 heures et 24 heures sont majorées d'une indemnité de Fr. 5.-/heure.

Annexe à rédiger

Annexe n°16 relative aux thérapeutes

Pour les thérapeutes, les décisions qui seront arrêtées à l'issue de la procédure devant l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs seront intégrées à la présente CCT.

Coordonnées des parties signataires à rédiger

Secrétariat de la CPP