

Convention collective

de travail

dans le secteur

sanitaire parapublic

vaudois

Etat au 1^{er} juillet 2025

[**www.cctsan-vaud.ch**](http://www.cctsan-vaud.ch)

Convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois

TABLE DES MATIERES

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

3.5 Treizième salaire	13
3.6 Composition et versement du salaire	13
3.7 Travail de nuit	13
3.8 Travail du dimanche et des jours fériés	14
3.9 Service de piquet	14
3.10 Heures supplémentaires/travail supplémentaire	14
3.11 Durée du travail	14-15
3.12 Repos	15
3.13 Pauses	15-16
3.14 Jours fériés	16
3.15 Congés usuels	16-17
3.16 Vacances	17
3.17 Indemnités pour déplacements professionnels	17
3.18 Frais de repas et de logement	18
3.19 Frais professionnels	18
3.20 Promotion salariale	18
3.21 Remplacement dans une fonction supérieure	18
3.22 Droits et devoirs en cas de maladie	18
3.23 Perte de gain en cas de maladie	18-19
3.24 Perte de gain en cas d'accident	19
3.25 Droits et devoirs en cas de grossesse et de maternité	20
3.26 Salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler durant la grossesse	20
3.27 Congé de maternité	20
3.28 Allaitement	20
3.28bis Congé d'adoption	20-21
3.29 Congé parental	21
3.29bis Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé	21
3.29ter Congé pour la prise en charge de proches	21
3.30 Droits et devoirs en cas de service	21
3.31 Salaire en cas de service	22

4. Dispositions d'exécution

4.1 Exécution commune de la CCT	22
4.2 Composition et fonctionnement de la Commission paritaire professionnelle	22
4.3 Compétences de la Commission paritaire professionnelle	22-23
4.3bis Infractions à la CCT	23
4.4 Devoir de discrétion	23
4.5 Incompatibilités	23
4.6 Financement de la Commission paritaire professionnelle	23
4.7 Participation des travailleurs	23
4.8 Liberté d'association et droits syndicaux	24

5. Formation continue et développement des compétences	
5.1 Règles générales	24
5.2 Politique de formation	24
5.3 Contenu de la politique de formation	24-25
5.4 Consultation des travailleurs	25
6. Dispositions finales	
6.1 Interdiction de participer à d'autres conventions	25
6.2 Révision de la présente CCT	25
6.3 Entrée en vigueur, durée et résiliation de la présente CCT	25
6.4 Conditions de travail plus favorables	25
6.5 Primaute de la version électronique de la CCT	25
Annexe n°1 du 5 novembre 2008 relative à la dispense de certains employeurs d'appliquer la présente CCT	27
1. Employeurs membres d'HévivA	
2. Employeurs membres de la FHV	
Annexe n°2 du 1^{er} janvier 2015 relative à la définition et la classification des fonctions	28-38
Annexe n°3 du 1er octobre 2007 relative à l'instauration d'une échelle des salaires	39-40
1. Echelle des salaires	
Annexe n°4 du 1^{er} janvier 2011 relative à la compensation du travail de nuit, du travail du dimanche et des jours fériés et du service de piquet	41
1. Travail de nuit	
2. Travail du dimanche et des jours fériés	
3. Service de piquet	
4. Salaire afférent aux vacances	
Annexe n°5 du 1^{er} octobre 2007 relative à l'indemnisation pour déplacements professionnels	42
1. Utilisation d'un véhicule privé	
2. Frais de repas	
Annexe n°6 du 1^{er} octobre 2007 relative au financement de la Commission paritaire professionnelle	42
1. Contribution professionnelle	
Annexe n° 7 du 2 décembre 2009 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	43
Annexe n° 8 du 3 juillet 2013, modifié le 14.05.2025, relative aux conditions de rémunération des personnes ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à la santé qui bénéficient d'une rente	44
Annexe n°9 du 1^{er} janvier 2019 relative aux jours fériés dans les établissements hospitaliers intercantonaux	45
Coordonnées des parties signataires	46
Parties non signataires soumises à la CCT	47-48

**Une version électronique de la CCT
est disponible sur le site internet :
www.cctsan-vaud.ch**

Convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois

1. Dispositions générales

1.1 Parties contractantes

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

- HévivA (Association vaudoise d'institutions médico-psycho-sociales), la FEDEREMS (Fédération patronale des EMS vaudois), la FHV (Fédération des hôpitaux vaudois) et l'AVASAD (Association Vaudoise d'Aide et de Soins à Domicile), d'une part,
- l'ASI-section Vaud (Association suisse des infirmières et infirmiers), le SSP (Syndicat suisse des services publics), Avenir social section VD/GE, SYNA Syndicat interprofessionnel, SUD (Fédération syndicale SUD – Service public), l'APEMS (Association du personnel des EMS Vaudois), l'ASE-Vaud (Association Suisse des Ergothérapeutes) et l'ASDD (Association suisse des Diététiciens et Diététiciennes diplômés), 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 domaine parapublic de la santé 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 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 d'HévivA, de la FEDEREMS et de la FHV bénéficiant de la reconnaissance d'intérêt public au sens de la législation vaudoise. Elle est aussi applicable à l'AVASAD, de même qu'aux associations et fondation régionales d'aide et de soins à domicile avec lesquelles l'AVASAD a passé des conventions en vue de gérer les centres médico-sociaux. La présente CCT n'est toutefois pas applicable ou ne l'est que partiellement aux employeurs mentionnés dans 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 médecins, y compris les médecins-assistants;
- les responsables d'établissements qu'ils soient directeurs, propriétaires ou locataires, de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales;
- 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 personnes en formation engagées pour effectuer des veilles dites «dormantes» dans des unités psychiatriques d'établissements médico-sociaux.

- 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.

1.3bis 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.

1.3ter Dispositions applicables aux personnes ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à leur santé

Les travailleurs ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à leur santé au bénéfice de mesure selon la LAI ou LAA sont soumis partiellement à la CCT. Les conditions de rémunération sont régies dans l'annexe 8 à la présente CCT.

1.4 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.

1.5 Soumission à la CCT

¹Les employeurs non membres d'une des associations patronales signataires ou ceux qui sont exclus du champ d'application selon l'article 1.3 al. 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.

²Un contrat de soumission écrit est conclu entre l'employeur soumis et la CPP. Ce contrat mentionne expressément que la CCT est applicable à tous les travailleurs au sens de l'art. 1.3 al. 2 CCT au service des employeurs soumis.

³L'employeur soumis et la CPP peuvent dénoncer le contrat de soumission moyennant un délai de 6 mois pour la fin d'une année. La dénonciation du contrat de soumission de la CCT entraîne aussi celle des avenants de celle-ci et des autres accords ou règlements auxquels elle se réfère.

⁴L'employeur et les travailleurs concernés sont astreints au paiement de la contribution professionnelle prévue à l'article 4.6 et à l'annexe 6 de la présente CCT.

1.6 Accords spéciaux complémentaires

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

1.7 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, notamment la législation sur la santé publique.

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'engagement. 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 ;
- le lieu de travail habituel ou, pour les travailleurs de l'AVASAD, la zone géographique de rattachement ;
- toutes les éventuelles conditions particulières liées à certaines fonctions, qui ne sont pas réglées par la présente CCT.

²Le travailleur reçoit un exemplaire du cahier des charges relatif à la fonction pour laquelle il est engagé.

^{2bis}L'employeur informe le travailleur que la CCT est consultable sur le site internet de la CPP. Sur demande du travailleur, l'employeur est tenu de lui fournir une version papier de ladite CCT.

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

2.3 Contrat de durée déterminée égale ou inférieure à six mois

¹Sous réserve de l'article 2.3bis, l'engagement de durée déterminée ne peut porter au maximum que sur une durée de six mois.

²Un temps d'essai d'un mois peut être prévu par écrit.

³Les 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.

⁴Le 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 2.8 al. 1 s'applique.

2.3bis 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.).

²Les 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).

³Les 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. La prolongation peut être portée à une durée maximale de 12 mois lorsqu'elle est conclue dans le but de remplacer un travailleur prenant un congé parental selon l'art. 3.29 CCT. Une seconde prolongation ne peut se faire que par un engagement de durée indéterminée.

⁴Le 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.

2.4 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.

2.5 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 incomptant 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.

2.6 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;
- lorsque 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.

2.7 Forme de la résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail se fait par lettre recommandée, précédée, dans la mesure du possible, d'un entretien. La date de réception fait foi; à défaut de retrait de la lettre signature dans le délai de garde postal, le dernier jour du délai fait foi. La résiliation peut également être effectuée par une remise en main propre de la lettre de résiliation avec signature d'un accusé de réception ou par-devant témoin.

2.8 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 un mois pour la fin d'un mois si la résiliation intervient durant la première année de service et à trois mois pour la fin d'un mois si la résiliation intervient à partir de la deuxième année de service. Pour autant qu'elles en motivent brièvement la raison, les parties peuvent convenir par écrit de délais plus longs et d'autres termes.

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.

2.9 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 non imputable à la faute du travailleur, 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, au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement, ainsi qu'avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 3.27 al. 3 de la présente CCT ;
- 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.
- e) tant que dure le droit au congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé conformément à l'art. 3.29bis de la présente CCT pour une période maximale de 6 mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir.

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.

2.10 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 incombe 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.

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

2.11 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.

2.12 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 si il avait travaillé ou que, le cas échéant, si 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 débuter 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 2.9 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.

2.13 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 dix 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 2.3bis de la présente CCT.

³L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif consulte les travailleurs ou la représentation des travailleurs à l'article 335f CO et à l'article 4.7 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.

2.14 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 2.7 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.8 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.

2.15 Suppression de poste

Si l'employeur envisage de supprimer définitivement un poste précis de travail, il s'efforcera de trouver dans la mesure du possible un autre poste correspondant aux aptitudes du travailleur concerné. Si aucun poste ne peut être trouvé ou si le travailleur refuse le poste qui lui est proposé, les rapports de travail prendront fin conformément à l'article 2.7 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.8 étant augmentés d'un mois.

2.16 Décès du travailleur

¹Si le collaborateur 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.

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.

2.17 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.

⁴En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé applicable au sens de l'article 2.8 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.

2.18 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.

2.19 Protection des travailleurs en cas de dénonciation de cas de maltraitance ou de soins dangereux

¹Le signalement de bonne foi à l'employeur ou au médecin-cantonal de faits ou de soupçons susceptibles de constituer un cas de maltraitance ou de soins dangereux au sens de l'art. 80a LSP, est conforme au devoir de fidélité ou de discrétion du travailleur.

L'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.

La 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 médecin cantonal, celle-ci est faite conjointement entre le professionnel de la santé qui signale et l'employeur.

Le travailleur doit saisir le médecin cantonal, 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 médecin cantonal.

Dans 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.

²Nul 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 CPS.

³La 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 de cas de maltraitance ou de soins dangereux survenu 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 initial

¹Selon le Protocole d'accord, la détermination effective du salaire initial est fixée 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.

²Le salaire initial ne peut pas être fixé en dessous du salaire minimum prévu pour les classes inférieures de l'échelle des salaires figurant dans l'annexe 3 à la présente CCT. Les salaires minimaux applicables avant l'entrée en vigueur de la présente CCT aux travailleurs de l'AVASAD et des associations et fondation qui y sont liées sont garantis et font l'objet d'un règlement spécifique.

³Le salaire initial obtenu selon l'application de l'échelle des salaires figurant à l'annexe 3 est transféré dans la grille salariale de la CCT HRC à l'échelon directement supérieur. La classe de bascule HRC correspondant à la fonction est fixée dans la grille de classification de l'annexe 2.

⁴Pour les parties non signataires soumises à la CCT, la bascule s'effectue au plus tard au 1^{er} janvier 2021.

3.3 Adaptation du salaire au renchérissement

L'échelle des salaires est adaptée à l'augmentation du coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente. Cette adaptation peut être moindre ou ne pas être accordée, en fonction de ce que le personnel des établissements sanitaires publics du Canton de Vaud recevra à ce titre.

3.4 Augmentations de salaire

¹En règle générale, au début de chaque année civile et pour autant que les rapports de travail durent depuis six mois au moins, le travailleur obtient une augmentation annuelle de salaire jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de la classe de la fonction qu'il occupe. Les alinéas 2 et 3 ci-dessous sont réservés. Cette augmentation peut être moindre ou ne pas être accordée, en fonction de ce que le personnel des établissements sanitaires publics du Canton de Vaud recevra à ce titre.

²En 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.

³Inversement, 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) fait l'objet de diverses déductions légales (par exemple l'AVS) ou conventionnelles (par exemple la cotisation à une assurance perte de gain en cas de maladie).

^{1bis} 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 pris en compte dans le calcul du salaire afférent aux vacances. Ces suppléments de salaire sont majorés d'une compensation en pour-cent dont le taux figure dans l'annexe 4 à la présente CCT.

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

³Les suppléments variables de salaire, de même que les salaires des travailleurs payés à l'heure, sont, pour des raisons d'organisation, disponibles au plus tard le dernier jour du mois, mais sur la base du décompte du mois précédent, le versement d'avances étant réservé.

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

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

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

¹Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent les heures hebdomadaires convenues par contrat jusqu'à concurrence de la durée maximale autorisée de 50 heures par semaine de travail. En outre, elles ne sont considérées comme telles que si elles ont été effectuées à la demande expresse de l'employeur ou qu'elles ont été annoncées à l'employeur dans les cinq jours, si elles ont été imposées par les circonstances.

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

³Les heures supplémentaires sont en général compensées au cours d'une période appropriée par un congé de durée équivalente, à accorder dans un délai de trois mois. Ce délai peut être modifié par accord écrit. Si la compensation n'est pas possible, l'employeur les rétribuera en versant le salaire de base. En règle générale, le nombre de ces heures ne devrait pas dépasser une heure et demie par jour et cinq heures par semaine.

⁴Du travail supplémentaire, soit celui qui est constitué des heures effectuées au-delà de la durée maximale autorisée de 50 heures de la semaine de travail, ne peut être exigé que dans des situations exceptionnelles. Avec l'accord du travailleur, ces heures sont compensées par un congé de durée équivalente, à accorder en principe dans un délai de quatorze semaines. A défaut, elles sont rémunérées avec une majoration du salaire de base 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.

^{1bis}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 son activité ailleurs que sur le lieu de travail tel que défini par l'art. 2.2 al.1 de la présente CCT 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 al. 4 de la présente CCT).

^{1ter}Le temps consacré par le travailleur à une formation ordonnée par l'employeur ou par la loi est considéré comme temps de travail. Les dispositions relatives au temps de déplacement nécessaire pour se rendre à cette formation sont définies à l'article 3.11 al.1bis de la présente CCT.

^{1quater}Le temps effectif nécessaire à l'habillage et au déshabillage de la tenue professionnelle sur le lieu de travail, y compris le temps nécessaire pour récupérer les habits et se rendre dans l'unité, est inclus dans la durée du travail, jusqu'à cinq minutes par habillage et par déshabillage.

²La durée hebdomadaire du travail est de 41h30 pour un travailleur à plein temps, réparties sur cinq jours. Toutefois, l'employeur et les travailleurs de l'établissement ou d'un service peuvent convenir de maintenir ou d'instaurer un horaire hebdomadaire de 42h30, chaque heure faite ainsi en plus étant compensée par un congé de durée équivalente.

³Selon les besoins du service ou les souhaits du travailleur et pour une période planifiée, l'employeur et le travailleur peuvent convenir à l'avance que le travail pourra être réparti sur un nombre de jours plus élevés par semaine ou varier par rapport à l'horaire hebdomadaire normal. Pour un travailleur à plein temps, les dérogations doivent respecter la limite de la durée maximale de la semaine de travail prévue par la Loi sur le Travail (LTr), soit 6 jours de travail, ainsi que la durée maximale autorisée par la LTr, soit 50 heures par semaine de travail. Pour un travailleur à temps partiel, les dérogations doivent s'inscrire dans la limite de la durée du travail hebdomadaire de 41h30. Durant la période où la semaine de travail est répartie sur plus de 5 jours, le travailleur doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au minimum 35 heures consécutives. Le jour de repos hebdomadaire non pris doit être récupéré dans un délai de 4 semaines au plus.

Le temps de travail planifié chaque mois doit en principe correspondre à la durée mensuelle due selon le taux d'activité du travailleur. La durée hebdomadaire normale doit en moyenne être respectée sur une période de 3 mois.

⁴Chaque travailleur dispose au moins d'un samedi et d'un dimanche consécutifs libres par mois civil, de même que de deux autres jours consécutifs libres comprenant un dimanche. Les dimanches inclus dans une période de vacances sont pris en compte. A la demande expresse du travailleur, il est possible de déroger à l'octroi des 2 dimanches de libre par mois, dans les limites de la LTr. En cas de situation exceptionnelle, à la demande de l'employeur et avec l'accord du travailleur, il est possible de déroger à l'octroi des 2 dimanches de libre par mois, dans les limites de la LTr. Le dimanche travaillé est compensé par l'octroi d'un dimanche de congé de remplacement dans un délai de deux mois.

⁵Le personnel dont les activités sont soumises à des fluctuations saisonnières peut faire l'objet d'horaires différents, dans les limites de la législation fédérale sur le travail.

⁶En règle générale, le plan de travail du prochain mois doit être communiqué au travailleur au moins deux semaines à l'avance. Le travailleur doit pouvoir s'en procurer une copie. Toute modification de ce plan doit être convenue entre l'employeur et le travailleur qui doit pouvoir se procurer une copie du nouveau plan de travail. Le travailleur veille à prendre connaissance des éventuels changements d'horaires. L'employeur doit mettre à disposition de ses collaborateurs un document utile à la bonne compréhension des plannings de travail, décomptes horaires et fiches de salaire. Lorsque l'organisation du travail entraîne des modifications dérogeant au planning, le collaborateur doit pouvoir, sur demande, entrer en possession des éléments lui permettant de comprendre et vérifier son décompte horaire et sa fiche de salaire.

3.12 Repos

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

- huit heures, une fois par semaine, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures;
- neuf heures, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne douze heures.

²Le travailleur bénéficie chaque semaine d'au moins 24 heures de repos consécutives en sus du repos quotidien.

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.

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 précédent ou suivant.

³Pour les établissements hospitaliers intercantonaux, les jours fériés figurent à l'Annexe 9.

3.15 Congés usuels

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 1^{re} 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, petits-enfants, 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 font partie d'un traitement visant à éviter un empêchement futur de travailler.

³Les congés pour les proches atteints dans leur santé sont réglés par les art. 3.29bis et 3.29ter de la présente CCT.

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 3.27 de la présente CCT, ni du congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en vertu de l'article 3.29bis 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. 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; la période durant laquelle ces vacances sont octroyées est déterminée par l'employeur. Durant l'année civile, au moins deux semaines de vacances consécutives doivent être accordées et prises.

⁶En 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 à ce que le solde non pris soit épuisé.

⁷Si, 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.

⁸Si des jours fériés, tels que fixés par l'article 3.14 de la présente CCT, coïncident avec une période de vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.

⁹Pendant les vacances, il est interdit au travailleur d'exercer une activité rémunérée au mépris des intérêts légitimes de l'employeur.

3.17 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, selon les règles figurant dans l'annexe 5 à la présente CCT. Les conditions d'indemnisation relatives aux déplacements professionnels des travailleurs de l'AVASAD et des associations et fondation qui y sont liées font l'objet d'un règlement spécifique.

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

³En cas d'accident lors d'une course professionnelle, la franchise de l'assurance responsabilité civile est à la charge de l'employeur, sauf si le travailleur a agi intentionnellement ou commis une faute grave.

⁴En cas d'utilisation des transports publics, l'employeur prend à sa charge le titre de transport (prix du billet en 2^{ème} classe).

3.18 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.

3.19 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.

3.20 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.

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 équivalente 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 équivalente à une annuité de la classe salariale de sa fonction.

3.21 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.

3.22 Droits et devoirs en cas de maladie

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

3.23 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 720 jours; l'indemnité journalière est 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. Sont 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. L’employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d’assurance.

²Durant le premier mois d’incapacité, l’employeur est habilité à ne verser au travailleur que le 90% de son salaire brut. Au-delà, l’employeur n’a pas d’autre obligation que de verser les montants mentionnés à l’alinéa précédent ou leur équivalent, les trois alinéas suivants étant toutefois réservés.

³Si, 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. Le salaire n’est pas dû non plus en cas de maladie durant le temps d’essai.

⁴Lorsque l’assureur ne paie pas à juste titre les indemnités journalières (réticence, réserve, etc.) ou qu’il a résilié le contrat d’assurance sans qu’il y ait eu faute de la part de l’employeur, 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 années 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.

⁵Ce dernier principe est aussi applicable si l’incapacité de travail, indépendamment du taux d’activité, est inférieure à 50% et que l’assureur ne couvre pas de telles incapacités partielles.

^{5bis}Lorsque le travailleur atteint l’âge légal de la retraite, l’employeur assure le travailleur engagé pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée supérieure à deux mois contre la perte de gain en cas de maladie durant 180 jours. Le montant de l’indemnité journalière ainsi que le versement du salaire correspondent aux conditions prévues à l’al. 1. Lorsque le travailleur atteint l’âge de 70 ans, les conditions prévues à l’al. 4 s’appliquent.

⁶La moitié de la prime d’assurance est à la charge du travailleur.

3.24 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.

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.

⁴Durant le délai d’attente, l’employeur prend à sa charge le 100% du salaire brut.

⁵Au-delà, les prestations de l’assurance obligatoire s’élèvent à 80% du salaire brut, plafonné en vertu de la LAA. L’employeur est tenu soit de compléter le salaire jusqu’à raison de 100% du salaire net, soit de conclure une assurance complémentaire permettant le versement d’une indemnité journalière couvrant la différence entre les prestations de l’assurance obligatoire et le 90% du salaire brut. La moitié de la prime de l’assurance complémentaire est à la charge du travailleur. Le montant cumulé des indemnités de l’assurance obligatoire et de l’assurance complémentaire ne peut en aucun dépasser le salaire net que perçoit habituellement le travailleur. L’employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d’assurance.

⁶Lorsque 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.

3.25 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.

3.26 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 3.23 de la présente CCT. L'empêchement doit être attesté par certificat médical.

3.27 Congé de maternité

¹La travailleuse a droit à un congé payé à raison de 100% de son salaire brut déterminant AVS durant les seize semaines calculées 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 98 jours de calendrier.

³ En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé-maternité est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais au maximum de 56 jours et rémunéré à 100% du salaire brut déterminant AVS de la travailleuse.

Les conditions suivantes doivent être réunies :

- le nouveau-né est hospitalisé de façon ininterrompue durant deux semaines au moins immédiatement après sa naissance ;
- la mère prouve qu'au moment de l'accouchement elle prévoyait de reprendre une activité lucrative à la fin de son congé de maternité.

3.28 Allaitement

¹Pour autant que la mère 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 mère doit alors présenter un certificat médical attestant l'allaitement. Durant cette période, le salaire est versé à raison 100%; il est calculé de la même manière que le salaire dû pendant le congé de maternité.

²Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant et sur présentation d'un certificat médical mensuel, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes.

Le temps nécessaire supplémentaire n'est pas pris en compte dans le temps de travail rémunéré.

Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.

3.28bis Congé d'adoption

¹Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil en vue de l'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 les art. 16t à 16x sur la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) et/ou par la LVLAfam. Le travailleur a droit à 100% de son salaire brut déterminant AVS pendant 8 semaines. Les allocations sont acquises à l'employeur dans la mesure du salaire versé. Le salaire est calculé de la même manière que le salaire dû pendant le congé maternité.

²Si le travailleur n'a pas droit aux allocations perte de gain fédérales et/ou cantonales, l'employeur accorde un congé d'adoption de huit semaines payé à 100%. Le salaire est calculé de la même manière que le salaire dû pendant le congé maternité.

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

3.29 Congé parental

¹Sur demande présentée au moins trois mois à l'avance par la mère ou le père, l'employeur doit lui accorder un congé non payé s'il désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant, à condition toutefois que celui-ci soit âgé de moins de douze ans. La durée du congé doit au moins être égale à six mois et ne peut pas être supérieur à une année. L'employeur doit accorder la durée du congé souhaitée. Dans des cas exceptionnels, l'employeur peut réduire la durée du congé au minimum à 6 mois, notamment pour les postes particuliers ou les tâches spécifiques devant être réalisées dans une période définie. Dans ce cas, l'employeur doit motiver sa décision par écrit.

²Des congés de durée différente peuvent être accordés en vertu de l'article 3.15 al. 4 de la présente CCT.

3.29bis Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

¹Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des articles 16n à 16s de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de dix-huit mois qui commence à courir le jour pour lequel la première indemnité est versée.

²Le travailleur a droit à 100% de son salaire brut déterminant AVS.

3.29ter Congé pour la prise en charge de proches

¹Le travailleur a droit à un congé payé à 100% pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé.

²Sont considérés comme membre de la famille ou partenaire : les parents en ligne ascendante ou descendante, les frères et sœurs, le conjoint, les partenaires enregistrés, les beaux-parents, les personnes faisant ménage commun depuis au moins cinq ans sans interruption.

³Le congé payé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, il ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

⁴En cas de nécessité et en l'absence d'autres possibilités, la limite des dix jours ne s'applique pas pour les enfants de moins de 15 ans. La rémunération sera due selon l'échelle prévue à l'art. 3.23 al. 4 de la présente CCT ; l'application de l'art. 3.29bis de la présente CCT est réservée.

⁵Lorsque les deux parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un d'eux ou réparti entre eux.

⁶L'employeur a la faculté d'exiger la présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la prise en charge.

⁷Pour le surplus la législation fédérale est applicable.

3.30 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.

3.31 Salaire en cas de service

Durant un service au sens de l'art 3.30 de la présente CCT, le travailleur a droit à 100% de son salaire brut déterminant AVS. Toutefois, dès le cinquième mois de service consécutif, le travailleur ne touche plus que les prestations versées en vertu de la LAPG. L'employeur peut toutefois, 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. 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.

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 le règlement en annexe.

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 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 et des éventuels accords et règlements 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 4.3bis 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, des accords ou autres règlements 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.
- f) elle conclut les contrats de soumission à la CCT au sens de l'art. 1.5 CCT.

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

4.3bis 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 4.6 de la présente CCT.

4.4 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.

4.5 Incompatibilités

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

4.6 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.

4.7 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. 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.

4.8 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, à l'article 356a CO, à l'article 23 de la Constitution du Canton de Vaud, à la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail), à la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité), 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 employés 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 al. 2, lettre a CO).

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. La formation des travailleurs les moins qualifiés est particulièrement encouragée.

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, le 50% au moins 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 et le travailleur conviennent 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) l'employeur veille à ce que toutes les catégories de travailleurs bénéficient de possibilités de formation continue.
- b) Après le temps d'essai, chaque travailleur engagé à plein temps peut bénéficier de cinq jours de formation sur son temps de travail, sur une période de trois années consécutives.

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 finales

6.1 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.

6.2 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.

²La modification de l'annexe 1 portant sur la liste des employeurs non soumis ou soumis partiellement à la présente CCT est de la compétence de la CPP. Il en va de même de la mise à jour des autres annexes.

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.

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

¹La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

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.

6.4 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.

6.5 Primauté de la version électronique de la CCT

La version électronique de la CCT, disponible sur le site internet www.cctsan-vaud.ch, fait foi.

Fait à Lausanne, en treize exemplaires, le 1^{er} octobre 2007

Pour l'AVDEMS (devenue HévivA):

Pierre Rochat, président

Tristan Gratier, secrétaire général

Pour la FEDEREMS:

Bernard Russi, membre du comité

Jean-Louis Zufferey, secrétaire général

Pour la FHV:

Claude Recordon, président

Robert Meier, secrétaire général

Pour l'OMSV (devenue AVASAD):

Jean-Claude Rochat, président

Jean-Jacques Monachon, Directeur

Pour la Fédération syndicale SUD – Service public:

Bernard Krattinger, secrétaire fédéral

Marc Oran, secrétaire fédéral

Pour SYNA, syndicat interprofessionnel:

Thierry Lambelet, délégué syndical

Chantal Hayoz, secrétaire centrale

Pour l'Association suisse des Infirmiers et

Infirmières, section Vaud:

Francine Jecker, secrétaire générale

Sascha Kopp, co-président

Pour l'Association suisse des Ergothérapeutes, section Vaud:

Sylvie Meyer, déléguée

Virginie Bertschi, déléguée

Pour l'Association du personnel des EMS vaudois:

Dominique Pavid, président

Caroline Jobin, vice-présidente

Pour Avenir social, section VD/GE:

Vera Huber Simao, déléguée

Pour l'Association suisse des Diététiciens et Diététiciennes diplômés (ASDD):

par délégation : Francine Jecker et Sascha Kopp

Pour le Syndicat suisse des services publics (SSP):

Christine Goll, présidente

Stefan Giger, secrétaire général

Annexe n°1 du 5 novembre 2008 relative à la dispense de certains employeurs d'appliquer la présente CCT

1. Employeurs membres d'HévivA

La présente CCT n'est pas applicable aux travailleurs de l'EMS Clair-Soleil à Ecublens, de l'EMS Frédéric Recordon, à Lausanne et de l'EMS psycho-gériatrique Soerensen-La Rosière, à Gimel.

2. Employeurs membres de la FHV

La présente CCT n'est pas applicable aux travailleurs de l'Hôpital intercantonal Riviera Chablais Vaud Valais et des départements suivants de l'Institution de Lavigny à Lavigny : socio-éducatif, socio-professionnel et psychopédagogique.

Annexe n°2 du 01.01.2015 relative à la définition et la classification des fonctions

En vertu de l'article 3.1, alinéa 2 – La grille des salaires HRC se trouve sur le site internet de la CPP
www.cetsan-vaud.ch

SECTEUR SANITAIRE PARAPUBLIC VAUDOIS : HévivA / FEDEREMS / FHV / AVASAD
GRILLE COMMUNE GENERIQUE DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS DE LA CCT

SECTEUR SOINS ET MEDICO-TECHNIQUE
--

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Aide et auxiliaire en soins A	5	9	3	<p>Cours Croix Rouge / Sans formation / formation ancienne / formation non reconnue dans le système de formation professionnelle helvétique</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs.</p>
Aide et auxiliaire en soins B	9	11	4	AFP ou titre jugé équivalent dans le secteur des soins
Assistant en soins	10	15	6	<p>CFC en 3 ans ou certificat reconnu</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>
Assistant en soins			9	CFC + Brevet
Soignant diplômé	15	17	11	Diplôme ou certificat et responsabilités particulières reconnus
Soignant diplômé BSc ou ES A	17	19	12	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent ou soignant diplômé avec responsabilités particulières reconnues
Soignant diplômé BSc ou ES B	19	21	14	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + responsabilités supérieures à « 17-19 » issues du cahier des charge

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Soignant diplômé BSc ou ES C	20	22	16	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + perfectionnement certifié utile à la fonction
Soignant diplômé BSc ou ES D	21	23	19	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + perfectionnement certifié utile à la fonction + responsabilités supérieures à « 20-22 » issues du cahier des charges
Soignant diplômé MSc A	22	25	20	Master ou équivalent
Soignant diplômé MSc B	24	28	24	Master + MAS ou titre jugé équivalent. Soignant avec titre universitaire A et un perfectionnement certifié utile à la fonction

**RESPONSABILITES HIERARCHIQUES OU FONCTIONNELLES
SOINS ET MEDICO-TECHNIQUE**

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		
				Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Responsable d'équipe de soins A	19	22	15	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + formation de cadre et/ou responsabilité d'encadrer une équipe
Responsable d'équipe de soins B	21	23	19	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + formation de cadre + responsabilités supérieures à « 19-22 »
Cadre en milieu de soins A	22	25	22	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + formation de cadre + responsabilités supérieures à « 21-23 »
Cadre en milieu de soins B	25	26	25	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + formation de cadre + responsabilités supérieures à « 22-25 »
Cadre en milieu de soins C	26	28	28	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + formation de cadre + responsabilités supérieures à « 25-26 »
Responsable d'équipe MSc	25	28	27	Master + formation de cadre et/ou responsabilité d'encadrer une équipe
Responsable d'équipe MSc et spécialisation	28	32	29	Master + MAS + formation de cadre et/ou responsabilité d'encadrer une équipe

SECTEUR ADMINISTRATIF

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		
				Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Aide de bureau	4	8	2	<p>Sans formation / formation ancienne / formation non reconnue dans le système de formation professionnelle helvétique</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs.</p>
Employé de bureau	8	11	4	<p>AFP ou titre jugé équivalent dans le secteur administratif</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>
Secrétaire médicale A	7	12	4	<p>Formation de secrétaire médicale sans CFC</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>
Employé d'administration A	10	14	6	<p>CFC de 3 ans</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		
Employé d'administration B Secrétaire médicale B	14	16	8	Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération CFC de 3 ans + expérience + responsabilités supérieures à « 10-14 » Formation de secrétaire médicale + responsabilités particulières
Employé d'administration C	16	18	9	Conditions de base pour « 14-16 » + augmentation de l'exigence <u>d'autonomie</u>
Employé d'administration BSc A	17	19	12	Bachelor
Employé d'administration BSc B	19	21	14	Bachelor + expérience + responsabilités supérieures à « 17-19 » + formation continue post-grade

RESPONSABILITES HIERARCHIQUES OU FONCTIONNELLES
SECTEUR ADMINISTRATIF

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		
				Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Responsable administratif A	18	20	13	Conditions de base pour « 16-18 » + exigence d'autonomie totale dans la réalisation des tâches du ou des domaines administratifs
Responsable administratif B	20	22	15	Conditions de base pour « 18-20 » + diriger et encadrer du personnel administratif
Responsable administratif C	22	25	18	Bachelor avec conditions de base de « 19-21 » ou master ou brevet fédéral + responsabilités du ou des domaines administratifs
Responsable administratif D	25	28	22	Master ou diplôme fédéral avec conditions de base pour Responsable administratif C + responsabilités supérieures à « 22-25 »
Responsable administratif E	28	32	26	Conditions de base pour Responsable administratif D + responsabilités supérieures à « 25-28 »

SECTEUR HOTELIER/INTENDANCE/CUISINE/TECHNIQUE

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Aide d'exploitation	4	8	2	<p>Sans formation / formation ancienne / formation non reconnue dans le système de formation professionnelle helvétique</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs.</p>
Employé d'exploitation	8	11	4	AFP ou titre jugé équivalent
Employé d'exploitation A	10	14	6	<p>CFC de 3 / 4 ans</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>
Employé d'exploitation B	14	16	8	CFC de 3 / 4 ans + expérience + responsabilités supérieures à « 10-14 »
Employé d'exploitation C	16	18	9	CFC de 3 / 4 ans + expérience + responsabilités supérieures à « 14-16 »

RESPONSABILITES HIERARCHIQUES OU FONCTIONNELLES
SECTEUR HOTELIER/INTENDANCE/CUISINE/TECHNIQUE

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		
				Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Responsable d'exploitation A	11	17	6	Responsable d'un service hôtelier, technique, cuisine ou intendance. Sans CFC
Responsable d'exploitation A	11	17	10	<p>Responsable d'un service hôtelier, technique, cuisine ou intendance. CFC ou certificat d'association.</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>
Responsable d'exploitation B	18	23	13	<p>Brevet fédéral + <u>responsabilité</u> d'un département technique/hôtelier ou de la cuisine d'un grand EMS ou d'un hôpital</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>
Chargé de sécurité d'hôpital	20	22	16	Brevet fédéral de chargé de sécurité hôpital et homes

SECTEUR SOCIAL/ACCOMPAGNEMENT

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		
				Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Aide A	5	9	2	<p>Sans formation / formation ancienne / formation non reconnue dans le système de formation professionnelle helvétique. Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs.</p>
Aide et auxiliaire en accompagnement A	5	9	3	Au bénéfice de la formation « animation et accompagnement auprès des personnes âgées »
Aide et auxiliaire en accompagnement B	9	11	4	AFP ou certificat d'association en 18 mois
Assistant en accompagnement	10	14	6	<p>CFC ASE de 3 ans</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs.</p>
Travailleur social BSc A	17	19	12	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent
Travailleur social BSc B	19	21	14	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + responsabilités supérieures à « 17-19 » issues du cahier des charges
Travailleur social BSc avec spécialisation	20	22	16	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + perfectionnement certifié utile à la fonction + responsabilités

RESPONSABILITES HIERARCHIQUES OU FONCTIONNELLES
SECTEUR SOCIAL/ACCOMPAGNEMENT

Fonctions génériques	Classes génériques		Correspondance pour la bascule HRC	Conditions/Qualifications
	Min	Max		Remarque : d'autres titres, jugés équivalents, peuvent être pris en considération
Responsable du secteur accompagnement	11	17	6	<p>Responsable du service d'animation / accompagnement. Sans CFC</p>
Responsable du secteur accompagnement	11	17	10	<p>Responsable du service d'animation / accompagnement. CFC ASE ou certificat d'association.</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs.</p>
Responsable du secteur social / accompagnement BSc A	18	23	15	<p>Bachelor ou diplôme ES ou équivalent.</p> <p>Le passage entre les classes se fait en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la formation et du perfectionnement - de l'expérience acquise - des responsabilités prises - du parcours professionnel utile à la fonction <p>Ces critères peuvent être cumulatifs</p>
Responsable du secteur social / accompagnement BSc B	23	25	20	Bachelor ou diplôme ES ou équivalent + formation de cadre + responsabilités supérieures à « 18-23 »

MODALITES D'APPLICATION DE LA GRILLE COMMUNE GENERIQUE DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

I. GRILLES INTERNES DES QUATRE FAITIERES

Chaque faitière établit sa propre grille interne de classification des fonctions. Cette grille interne est connue de l'ensemble des collaborateurs du secteur concerné et communiquée à toutes les parties adhérentes à la CCT.

Cette grille interne doit être **compatible avec la grille commune CPP** et contenir **les spécificités de chaque faitière**, soit :

- les titres internes des postes correspondant aux titres génériques des fonctions de la grille commune CPP.
- les classes s'insérant dans les classes génériques larges (quatre classes ou plus) de la grille commune CPP, et les critères précis d'attribution de ces classes et d'évolution entre ces classes.

Classes génériques larges :

Secteur soins et médico-technique : 5-9 / 10-15

Secteur administratif : 4-8 / 8-11 / 7-12 / 10-14

Secteur hôtelier, intendance, cuisine et technique : 4-8 / 8-11 / 10-14 / 18-23

Secteur animation, social : 5-9 / 10-14 / 11-17

Exemples de classes s'insérant dans la classe générique large 5-9 : 5-7 et 7-9

Chaque faitière définit, pour cette classe générique large, dans sa grille interne, ses propres classes (par exemple 5-7 et 7-9), ainsi que les critères d'attribution de ces classes et les critères d'évolution entre ces classes.

Ces critères tiennent compte de la formation et du perfectionnement, de l'expérience acquise, des responsabilités prises et du parcours professionnel utile à la fonction. Ils peuvent être cumulatifs.

II. DELAIS D'APPLICATION DE LA GRILLE COMMUNE CPP

La grille commune CPP entre en vigueur le 01.07.09

Le délai transitoire d'application est fixé au plus tard le 01.01.10

Les grilles internes doivent être communiquées à la CPP au plus tard le 30.11.09

III. EFFETS DE L'APPLICATION DE LA GRILLE COMMUNE CPP

L'application de la grille commune CPP ne doit provoquer aucune déclassification pour les collaborateurs engagés avant son entrée en vigueur.

Annexe n°3 du 1er octobre 2007 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 et distribuée séparément.

2. Augmentation de salaire

L'augmentation de salaire (annuité selon l'art. 3.4 CCT) à laquelle a droit le travailleur est définie selon le principe des annuités progressives dans les classes de la fonction occupée.

3. Méthode de calcul de l'augmentation annuelle de salaire

Une fonction est colloquée dans une fourchette comportant en général trois classes. Dès que le salaire atteint le minimum de la classe supérieure, il faut prendre en compte l'annuité correspondante à cette classe supérieure et ainsi de suite jusqu'à atteindre le salaire maximum prévu pour la fonction occupée.

L'augmentation de salaire est octroyée chaque année sous réserve des alinéas 2 et 3 de l'article 3.4 de la présente CCT.

Annexe n°3: Echelle des salaires 2025

Indexée de 0.6%

Valable dès le 01.01.2025

CLASSE	Echelle 13 ^{ème} non-compris		Salaire		Echelle 13 ^{ème} compris		ANNUITE 2025 A 100%		
	Salaire minimum	Salaire maximum	minimum	maximum	Salaire minimum	Salaire maximum	12 mois	13 mois	Mensuelle
	Annuel	Annuel	Mensuel	Mensuel	Annuel	Annuel			
1 à 3	Cette classification n'est plus utilisée dans le secteur sanitaire parapublic vaudois								
4	46 749	54 568	3 896	4 547	50 645	59 115	928	1 005	77
5	46 749	56 370	3 896	4 697	50 645	61 067	928	1 005	77
6	46 749	58 232	3 896	4 853	50 645	63 085	928	1 005	77
7	46 749	60 148	3 896	5 012	50 645	65 160	928	1 005	77
8	47 577	62 139	3 965	5 178	51 542	67 317	928	1 005	77
9	48 594	64 187	4 050	5 349	52 644	69 536	976	1 057	81
10	50 045	66 306	4 170	5 525	54 215	71 831	1 016	1 101	85
11	51 633	68 495	4 303	5 708	55 936	74 203	1 054	1 142	88
12	53 354	71 180	4 446	5 932	57 800	77 112	1 117	1 210	93
13	55 074	73 976	4 590	6 165	59 664	80 141	1 183	1 282	99
14	57 017	76 878	4 751	6 407	61 768	83 285	1 242	1 346	104
15	58 972	79 894	4 914	6 658	63 886	86 552	1 310	1 419	109
16	60 926	82 620	5 077	6 885	66 003	89 505	1 357	1 470	113
17	63 020	85 859	5 252	7 155	68 272	93 014	1 428	1 547	119
18	64 976	89 229	5 415	7 436	70 391	96 665	1 516	1 642	126
19	66 930	92 732	5 577	7 728	72 507	100 460	1 614	1 749	135
20	69 021	96 376	5 752	8 031	74 773	104 407	1 711	1 854	143
21	71 018	100 155	5 918	8 346	76 936	108 501	1 819	1 971	152
22	73 031	104 089	6 086	8 674	79 117	112 763	1 940	2 102	162
23	75 183	108 142	6 265	9 012	81 448	117 154	2 062	2 234	172
24	77 196	112 326	6 433	9 360	83 629	121 686	2 198	2 381	183
25	79 216	116 682	6 601	9 723	85 817	126 405	2 341	2 536	195
26	80 966	121 207	6 747	10 101	87 713	131 308	2 516	2 726	210
27	83 114	125 912	6 926	10 493	90 040	136 405	2 676	2 899	223
28	85 252	130 802	7 104	10 900	92 356	141 702	2 849	3 086	237
29	87 543	135 883	7 295	11 324	94 838	147 207	3 023	3 275	252
30	89 685	141 162	7 474	11 763	97 159	152 925	3 215	3 483	268
31	91 833	146 649	7 653	12 221	99 486	158 870	3 426	3 712	286
32	94 124	152 355	7 844	12 696	101 968	165 051	3 640	3 943	303

Annexe n°4 du 1^{er} janvier 2011 relative à la compensation du travail de nuit, du travail du dimanche et des jours fériés et 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'art. 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 du 1^{er} octobre 2007 relative à l'indemnisation pour déplacements professionnels

1. Utilisation d'un véhicule privé

En cas d'utilisation de son véhicule privé pour une course professionnelle, le travailleur a droit à une indemnité de Fr. 0,70 par kilomètre parcouru (article 3.17 CCT).

2. Frais de repas

Une indemnité forfaitaire de Fr. 20.- est accordée pour les frais de repas visés à l'article 3.18 al.1 de la présente CCT

Annexe n°6 du 1^{er} octobre 2007 relative au financement de la Commission paritaire professionnelle

1. Contribution professionnelle

Il est perçu une contribution professionnelle de 0.015 % sur le salaire de chaque travailleur soumis à la présente CCT et une contribution globale de 0,015% est perçue auprès de l'employeur sur la masse salariale des travailleurs soumis à la présente CCT.

Annexe n°7 du 2 décembre 2009, 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 employés de l'entreprise (au maximum 9 heures par jour et 41h30 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 du 03.07.2013, modifiée le 14.05.2025, relative aux conditions de rémunération des personnes ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à la santé qui bénéficient d'une rente.

Ces personnes sont soumises à la CCT à l'exception de l'article suivant :

2.2. Engagement 2ème tiret

La classification ne doit pas être mentionnée sur le contrat de travail.

Chapitre 3 : Rémunération

Tous les articles CCT liés aux éléments du salaire et sur les conditions de rémunération doivent faire l'objet d'un accord entre la personne ayant une capacité de travail résiduelle, l'employeur et le partenaire concerné (AI).

Annexe n°9 du 1^{er} janvier 2019 relative aux jours fériés dans les établissements hospitaliers intercantonaux.

Les jours suivants à l'Hôpital intercantonal de la Broye sont considérés comme fériés et assimilés à un dimanche :

Site de Payerne (cf. art. 3.14)

- 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.

Site d'Estavayer-Le-Lac

- Le 1^{er} janvier ;
- Le Vendredi-Saint ;
- Le Lundi de Pâques ;
- L'Ascension ;
- Le Lundi de Pentecôte ;
- La Fête Dieu ;
- Le 1^{er} Août ;
- L'Assomption * ;
- La Toussaint * ;
- Le 25 décembre.

* La Direction de l'HIB peut accorder l'Immaculée Conception à la place de l'un des 2 jours mentionnés ci-dessus.

Coordonnées des parties signataires

Représentants des travailleurs

SSP, syndicat suisse des services publics
Région Vaud
Section santé parapublique
Av. Ruchonnet 45
CP 1324, 1001 Lausanne
021/341 04 10
vaud@ssp-vpod.ch

SYNA, syndicat interprofessionnel
Rue du Valentin 18
1004 Lausanne
021/323 86 17
vaud@syna.ch

SUD, fédération syndicale
Place Chauderon 5
1003 Lausanne
021/351 22 50
info@sud-vd.ch

Association Suisse des ergothérapeutes, section Vaud
Mme Valentine Perrelet
c/o Haute école de travail social et de la santé
Chemin des Abeilles 14
1010 Lausanne
vaud@ergotherapie.ch

APEMS, Association du personnel des EMS vaudois
Av. Haldimand 67
1400 Yverdon-les-Bains
021/351 22 50
caroline.jobin@bluewin.ch

ASI-VD, Association Suisse des infirmières et infirmiers
Section Vaud
Boulevard de Grancy 56
1006 Lausanne
021/648 03 50
info@asi-vaud.ch

Association suisse des diététicien-ne-s ASDD
Référente canton de Vaud :
Anne Blancheteau
eHnv - Etablissements Hospitaliers du Nord Vaudois
Entremonts 11, 1400 Yverdon-les-Bains
024/424 40 88
anne.blancheteau@ehnv.ch

AvenirSocial section Vaud
Av. des Fiquiers 28
1007 Lausanne
021/329 08 30
vaud@avenirsocial.ch

Représentants des employeurs

AVASAD, Association vaudoise d'aide et soins à domicile
Avenue de Rhodanie 60
1014 Lausanne
021/623 36 36
info@avasad.ch

HévivA, Association vaudoise d'institutions médico-psycho-sociales
Rue du Caudray 6
1020 Renens
021/721 01 60 Fax : 021/721 01 79
info@heviva.ch

FEDEREMS
Fédération patronale des EMS vaudois
Route du Lac 2, 1094 Paudex
Case postale 1215, 1001 Lausanne
058/796 35 65
info@fedeps.ch

FHV, Fédération des hôpitaux vaudois
Route de Cery 4
1008 Prilly
021/643 73 53
secretariat@fhv.ch

Secrétariat de la CPP SAN
Route du Lac 2 – 1094 Paudex
Case postale 1215 – 1001 Lausanne
058/796 38 94
secretariat@cppsan.ch

Parties non signataires soumises à la CCT

Réseaux de soins et autres organismes

Réseau Santé la Côte
C/o Ichibani
Z.A. La Pièce 1 – Bâtiment A5
1180 Rolle

Réseau Santé Haut-Léman
Espace Santé Rennaz
Route des Tilles 6A
1847 Rennaz

ASEMA - Association Sécurité Mobilité Autonomie
Espace Santé Rennaz
Route des Tilles 6A
1847 Rennaz

Fondation PROFA
Rue de Lausanne 21
1020 Renens

Ligue vaudoise contre le cancer
Avenue d'Ouchy 16
1006 Lausanne

Réseau Santé Région Lausanne
Rue du Bugnon 4
1005 Lausanne

Réseau Santé Nord Broye
En Chamard 55A
1442 Montagny-près-Yverdon

diabètevaud
Avenue de Provence 4
1007 Lausanne

Ligue pulmonaire vaudoise
Avenue de Provence 4
1007 Lausanne

Organisation de soins à domiciles (OSAD) privées

AMAD Homecare SA
Route de Taillepied 89
1095 Lutry

Fondation pro-home
Av. de Grandson 58
1400 Yverdon-les-Bains

Fondation Foyer Agapê
Rue Chez-Villard 21
1341 L'Orient

Home Med Sàrl
Rte de l'Abbaye 2
1169 Yens

La Boîte O Services Sàrl
Route des Vignerons 30
1166 Perroy

NOMàD - Fondation Espace
Rue du Collège 4
1400 Yverdon-les-Bains

OSADEX SA
Route de Taillepied 125
1095 Lutry

Proxi-Soins Sàrl
Allée du Rionzi 1
1028 Préverenges

Domi.Syl SA
Avenue de Grandson 58
1400 Yverdon-les-Bains

Fondation Champ-Fleuri
Route de Champ-Fleuri 8
1823 Glion

Groupe Romand de Prévention et Traitement des Plaies
Impasse des Abéros 9
1699 Bouloz

Hygie-Soins Sàrl
Chemin des Mésanges 3
1522 Lucens

Les Soins Volants Sàrl
Avenue des Bosquets de Julie 8
1815 Clarens

Nova Vita Residenz Sàrl
Place de la Paix
1820 Montreux

Ô Santé Sàrl
Route d'Echallens 43A
1041 Polliez-Pittet

Saraï, La-solution.ch SA
En Chamard 41C
1442 Montagny-près-Yverdon

SBV Médical Sàrl
Route des Iles 1
1870 Monthey

Soins Riviera Sàrl
Chemin du Pierrier 1
1815 Clarens

Tertianum Résidence La Gottaz
Succursale de Tertianum Romandie SA
Vergers de la Gottaz 1
1110 Morges

Val'Soins
Route Neuve 15
1347 Le Sentier

Sitex SA
Chemin des Aulx 12
1228 Plan-les-Ouates

Tertianum Le Bourg
Succursale de Tertianum Vaud SA
Rue du Molage 24A
1860 Aigle

Tertianum Le Bristol
Succursale de Tertianum Romandie SA
Avenue de Chillon 63
1820 Montreux

