

**REPERTOIRE DES AVENANTS DE LA CCT DU SECTEUR
SANITAIRE PARAPUBLIC VAUDOIS**

TABLE DES MATIERES DU REPERTOIRE
Etat au 1^{er} janvier 2023

Nos	Article concerné / thème abordé	Date d'entrée en vigueur	Date d'intégration dans la CCT
1	Art.1.3, alinéa 2 / ajout concernant les pré-stagiaires	01.07.2009	01.01.2010
2	Art. 1.3bis / dispositions applicables aux auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans	01.01.2010	01.01.2010
3	Art. 3.6, alinéa 1 bis / ajout concernant le salaire afférent aux vacances	01.01.2011	01.01.2011
4	Art. 3.11 Durée du travail	01.07.2012	01.01.2013
5	Nouvel article 2.19 Protection des travailleurs en cas de dénonciation de cas de maltraitance ou de soins dangereux	01.07.2013	01.01.2014
6	Nouvel article 1.3ter et Annexe 8. Dispositions applicables aux personnes ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à leur santé	01.01.2014	01.01.2014
7	Ajout d'un alinéa 5bis) à l'article 3.23 Perte de gain en cas de maladie	01.01.2015	01.01.2015
8	Toiletage de l'annexe 2 – grille des classifications des fonctions de la CCT	01.01.2015	01.01.2015
9	Ajout d'un alinéa 2 à l'article 3.28 Congé d'allaitement	01.07.2015	01.01.2016
10	Modification des articles 1.5 Soumission et 4.3 Compétences de la CPP	01.04.2016	01.01.2017
11	Ajouts dans les articles 3.29 Congé parental et 2.3bis Contrat de durée déterminée ou de durée maximale supérieure à six mois	01.07.2017	01.01.2018
12	Ajout dans l'article 3.14 Jours fériés et nouvelle Annexe no 9	01.01.2019	01.01.2019

13	Ajout dans l'article 3.15 Absences diverses et nouvel article 3.29bis Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé	01.07.2021	01.07.2021
14	Ajout d'un alinéa 3 à l'article 3.27 Congé maternité	01.07.2022	01.01.2023
15	Modification de l'alinéa 1 lettre c) et ajout de la lettre e) à l'article 2.9 Résiliation en temps inopportun	01.01.2023	01.01.2023
16	Modification de l'alinéa 3 réduction du droit aux vacances à l'article 3.16 Vacances.	01.01.2023	01.01.2023
17	Ajout de l'alinéa 1bis temps d'habillage à l'article 3.11 Durée de travail.	01.01.2023	01.01.2023

AVENANT No 1	Art.1.3, alinéa 2 / ajout concernant les pré-stagiaires
--------------	--

1.3 Champ d'application

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 préapprentis, 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.

Entrée en vigueur : 01.07.09

Art. 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.

Entrée en vigueur : 01.01.10

Annexe n° 7 du 3 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

Art. 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.

Entrée en vigueur : 01.01.11

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 / 4)

Art. 3.11 Durée du travail

¹La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir ne compte pas dans la durée du travail. Si le travailleur doit exercer occasionnellement son activité ailleurs que sur le lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire compte dans la durée du travail, excepté lors d'un service de piquet (article 3.9 al. 4 de la présente CCT). Il en va de même du temps que le travailleur consacre à une formation ordonnée par l'employeur ou par la loi.

²La durée de travail hebdomadaire est de 41h30 pour un travailleur à plein temps, réparties sur 5 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 libres 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.

Entrée en vigueur : 01.07.2012

AVENANT No 5

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

Art. 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.

Entrée en vigueur : 1er juillet 2013

AVENANT No 6

Art. 1.3ter et Annexe 8
Dispositions applicables aux personnes ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à leur santé.

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. »

Annexe no 8 du 03.07.2013 relative aux conditions de rémunération des personnes ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à leur santé.

Ces personnes sont soumises à la CCT à l'exception des articles ci-dessous, qui sont réglés par les accords entre le travailleur, l'employeur et le partenaire concerné :

2.2. Engagement 2^{ème} tiret (la classification ne doit pas être mentionnée)

3.1. Droit au salaire. Le salaire est défini entre le travailleur, l'employeur et le partenaire concerné.

3.2 Fixation du salaire initial. Le salaire est défini entre le travailleur, l'employeur et le partenaire concerné. »

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2014

AVENANT No 7	Ajout d'un alinéa 5bis) à l'article 3.23 Perte de gain en cas de maladie
--------------	---

3.23 Perte de gain en cas de maladie

^{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.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2015

AVENANT No 8

Toilettage de l'annexe 2 – grille des classifications des fonctions de la CCT

Annexe 2 – Grille des classifications des fonctions de la CCT

La grille des classifications des fonctions de la CCT a été entièrement toilettée afin de :

- Adapter la terminologie des titres de formation et d'intégrer de nouveaux titres ou dénominations selon l'évolution de la formation, notamment académique ;
- Séparer les 4 secteurs des fonctions des travailleurs de celles des responsables ;
- Ajouter des niveaux de fonctions dans certains secteurs pour tendre vers une cohérence entre les 4 secteurs ;
- Retourner l'ordre alphabétique de certaines fonctions afin de permettre un déplafonnement de certaines fonctions, le cas échéant.

Pour le détail, voir la grille du 01.01.2015

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2015

Article 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 :

- a. pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes :
- b. pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes :
- c. 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.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2015

AVENANT No 10

Modification articles 1.5 Soumission et 4.3 Compétences de la CPP

Article 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.

²^{nouveau}Un 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.

³^{nouveau}L'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.

Article 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. Soumission à la CCT.

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

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} avril 2016

AVENANT No 11

**Ajouts dans les articles 3.29 Congé parental et 2.3bis
Contrat de durée déterminée ou de durée maximale à six
mois**

Art. 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.

²^{nouveau} Des congés de durée différente peuvent être accordés en vertu de l'art. 3.15 al.4 de la présente CCT.

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.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2017.

AVENANT No 12

Ajout dans l'article 3.14 Jours fériés et nouvelle Annexe no 9 relative aux jours fériés dans les établissements hospitaliers intercantonaux

Article 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 Jeune Fédéral ;
- Le 25 décembre ;
- Un jour supplémentaire fixé par l'employeur entre le 20 décembre et le 6 janvier.

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

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

Annexe 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

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2019.

AVENANT No 13

Ajout dans l'article 3.15 Absences diverses et nouvel article 3.29bis Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Art. 3.15 al. 3 Absences diverses

³Le 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. Sont 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. Le 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. Lorsque les deux parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un d'eux ou réparti entre eux. L'employeur a la faculté d'exiger la présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la prise en charge. Pour le surplus la législation fédérale est applicable.

Art. 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.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2021

Article 3.27 Congé 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 son 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. ».

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2022

AVENANT No 15

Modification de l'alinéa 1 lettre c) et ajout de la lettre e) à l'article 2.9 Résiliation en temps inopportun.

Article 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.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023

AVENANT No 16

Modification de l'alinéa 3 réduction du droit aux vacances à l'article 3.16 Vacances

Article 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.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023

AVENANT No 17

**Rajout de l'alinéa 1bis temps d'habillage à l'article 3.11
Durée de travail**

Article 3.11 Durée de travail

¹La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir ne compte pas dans la durée du travail. Si le travailleur doit exercer occasionnellement son activité ailleurs que sur le lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire compte dans la durée du travail, excepté lors d'un service de piquet (article 3.9 al. 4 de la présente CCT). Il en va de même du temps que le travailleur consacre à une formation ordonnée par l'employeur ou par la loi.

^{1bis} 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.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023