

RAPPORT DE CONTRÔLE – VERSION 2026

No du contrôle :

Etablissement contrôlé :

Entrée en vigueur de la CCT le (date) :

Site(s) concerné(s) (nom et localité) :

Mission spécifique :

Nombre de collaborateurs soumis à la CCT selon liste fournie par l'établissement :

Noms des contrôleurs :

Date du contrôle :

Coordonnées (nom /fonction) de la personne de contact de l'établissement :

Applicable dès le 2^{ème} semestre 2026

MEMO POUR CONTRÔLEURS :

Questions en lien avec le contrat de travail :

II.1 / II.2 / II.3 / II.4.1 / II.4.2 / II.8 / III.1 / III.2 / IV.5 / IV.6

Questions à poser : I.2 / I.3 / I.4 / I.5 / II.11 / VI.3 / VI.4 / IX / X / XI

Questions en lien avec les fiches de salaire :

II.7 / III.3 / III.4 / III.5 / III.6 / thème IV / VI.1.1 à VI.4. / toutes les questions des thèmes VII et VIII. / IX.1

Cas particuliers : II.2 / II.3 / II. 4.3 / II.5 / II.6 / II.7 / II.8 / II.9 / II.10 / VII.1 / VII.2 / VII.3 / VII.4 / VIII.1 / VIII.2 / VIII.3 / VIII.4 / VIII.5

Questions en lien avec les plannings de travail :

IV.1.1 à IV.4.2 / toutes les questions du thème V

La mention des initiales et/ou de la fonction des collaborateurs est autorisée, si cela permet de faciliter le suivi du contrôle.

Remarques : - le contrôle s'applique à l'année en cours (N) et à l'année précédente (N-1)

- **sans autre mention, la numérotation utilisée dans la colonne « thème du contrôle » fait référence à la CCT**
- **la mention « ne s'applique pas » signifie qu'il n'y a aucune situation concernée par cet article ou alinéa durant la période contrôlée**

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
I.	I. CHAMP D'APPLICATION CONFORMITÉ DES CRITÈRES D'EXCLUSION DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CCT			
	1.3 Champ d'application ² La présente CCT est applicable à tous les travailleurs à l'exception des personnes suivantes: <i>En l'absence des listes, le contrôle ne peut pas être effectué.</i>	I.1 Est-ce que la liste du personnel soumis est conforme aux champs d'application de la CCT ? OUI ☐ NON ☐ I.1.1bis Est-ce que la liste du personnel non soumis est conforme aux champs d'application de la CCT ? OUI ☐ NON ☐		Listes du personnel de l'année en cours et de l'année précédente et la liste AVS annuelle indiquant : • Fonctions • Soumis ou non soumis • Dates d'entrée • Dates de sortie (dès le 01.01.14) • Taux d'activité • Information du statut mensualisé ou non
	- les responsables d'établissements (directeurs), de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales; + interprétation no 10 relative au cadre de rang supérieur avec compétence directoriale	I.2 L'exclusion de cadre de rang supérieur avec compétences directoriales est-elle conforme à l'interprétation no 10 ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		

	- les pré-apprentis , les apprentis, les étudiants et les stagiaires au bénéfice de conventions ou de contrats spéciaux et tripartites ; + interprétation no 10 relative aux pré-apprentis	I.3 Le profil des pré-apprentis est-il conforme ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		
	- les surveillants et les encadrants de nuit ; + interprétation no 10 relative aux surveillants II	I.4 Le profil des surveillants et encadrants de nuit est-il conforme ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		
	- les pré-stagiaires , soit les personnes engagées dans le cadre de leur orientation professionnelle ou futur professionnel, pour une période maximale de 6 mois. Ces pré-stagiaires bénéficient d'un encadrement et ne sont pas inclus dans la dotation de l'établissement.	I.5 Le profil des pré-stagiaires est-il conforme ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	II. CONFORMITÉ CONTENU DES CONTRATS DE TRAVAIL AUX EXIGENCES CCT.RESPECT DES DÉLAIS ET PROCEDURES MENTIONNÉS.			
	2.2 Engagement ¹ Tout 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 :			

II.	⁴Le travailleur est informé par l'employeur de l'existence d'une représentation des travailleurs de l'institution (délégation syndicale et/ou commission du personnel) auprès de laquelle il peut vérifier l'adéquation de sa classification.	II.1.6 Un document informe-t-il le collaborateur de l'existence d'une représentation des travailleurs auprès de laquelle il peut vérifier l'adéquation de sa classification ? OUI ☐ NON ☐ Pas de délégation syndicale et/ou commission du personnel au sein de l'établissement ☐		
	2.3 Contrat de durée déterminée égale ou inférieure à six mois ⁵Les rapports de travail peuvent être prolongés une seule fois pour une nouvelle durée déterminée de six mois au maximum. Une nouvelle prolongation ne peut se faire que par un engagement de durée indéterminée.	II.2 Les CDD renouvelés l'ont-ils été une seule fois au maximum ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Contrats de travail et avenants Dossiers du personnel Liste du personnel
	2.4 Contrat de durée déterminée ou de durée maximale supérieure à six mois ¹La durée initiale du contrat de durée déterminée peut être portée à un maximum de douze mois pour autant que les parties aient expliqué de manière objective et par écrit les raisons qui les ont poussées à prévoir une telle durée (remplacement, mise en place d'un projet, financement d'un projet limité dans le temps, etc.).	II.3 Pour les CDD supérieurs à 6 mois, les raisons d'une telle durée sont-elles clairement mentionnées ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		

2.6 Temps d'essai ¹Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai. ²Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. ³Un changement de poste ou de contrat n'entraîne pas un nouveau temps d'essai.	II.4.1 Le temps d'essai correspond-il à celui mentionné à l'alinéa 1 ? OUI ☐ NON ☐ II.4.2 Les dispositions de l'alinéa 2 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐ II.4.3 Les dispositions de l'alinéa 3 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		Courrier Dossiers du personnel
2.8 Forme de la résiliation du contrat de travail ¹La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par écrit, en respectant le délai de congé conventionnel. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. ²La résiliation du contrat de travail par l'employeur est, sauf exception, précédée d'un avertissement. Par exception, on entend, notamment, les situations évoquées à l'article 4.13 sur la protection de la personnalité. ³L'avertissement est communiqué par écrit et précise les motifs. Il peut être assorti d'un délai pour se conformer aux instructions données.	II.5.1 Lors des résiliations des contrats, la forme est-elle respectée ? OUI ☐ NON ☐ Si non, préciser en commentaire (nom du collaborateur et les raisons du non-respect) AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Liste du personnel au 1^{er} du mois du contrôle indiquant : • Fonctions • Soumis ou non soumis • Dates d'entrée et de sortie • Taux d'activité Dossiers du personnel

⁴L'avertissement reçu plus de deux ans avant l'intention de l'employeur de rompre les rapports de travail ne peut plus être utilisé pour justifier une résiliation des rapports de travail pour le même motif. ⁵Avant de prononcer la résiliation du contrat de travail, l'employeur donne, au cours d'un entretien, la possibilité au travailleur de s'exprimer sur le ou les motifs invoqués. ⁶Le travailleur peut se faire accompagner d'une personne de son choix (délégué de la commission du personnel, représentant syndical, un collègue ou un tiers). Il en informe préalablement l'employeur. ⁷A la fin des rapports de travail, l'employeur informe le travailleur des démarches à respecter et à effectuer en lien avec les dispositions des assurances accidents, maladie perte de gain et institution de prévoyance.	II. 5.2 Si oui, les modalités des alinéas 2, 3, 4, 5, 6 et 7 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ Si non, préciser en commentaire (nom du collaborateur et quel/quels alinéa/s non respecté/s)		
2.9 Délais de résiliation et termes ¹Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre moyennant le respect d'un délai de sept jours de calendrier pendant le premier mois et de quatorze jours de calendrier durant les deuxième et troisième mois. ²Après le temps d'essai, le délai de résiliation est porté à trois mois pour la fin d'un mois. Pour autant qu'elles en motivent brièvement la raison, les parties peuvent convenir par écrit de délais plus longs.	II.6 Les délais de résiliation sont-ils respectés ? (cf. 2.8 et le cas échéant 2.9) OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		

II.	2.13 Libération de l'obligation de travailler ¹L'employeur peut décider, au moment de la résiliation ou ultérieurement, de libérer le travailleur de fournir son travail jusqu'à la fin du contrat de travail qui les lie. Durant la libération de l'obligation de travailler, le travailleur est rémunéré de la même manière que s'il avait travaillé ou que, le cas échéant, s'il avait été empêché de travailler sans faute de sa part. Si le travailleur touche habituellement des avantages, sommes ou autres indemnités forfaitaires liées à certains frais ou inconvénients qui n'existent plus du fait de la libération, ceux-ci ne sont plus dus. ²Dans un courrier écrit, l'employeur précise les modalités exactes de cette libération et règle notamment le sort du solde des vacances et des heures supplémentaires. A moins que l'employeur n'ait expressément précisé le contraire, le travailleur est libre de débiter un nouvel emploi. Le cas échéant, l'employeur imputera sur le salaire encore dû ce que le travailleur a gagné en exécutant le nouveau travail.	II.7.1 Lors de libération de l'obligation de travailler, le travailleur a-t-il été rémunéré de la même manière que s'il avait travaillé ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ II.7.2 Les modalités de libération sont-elles précisées dans un courrier ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire • indemnités de nuit • de dimanche • et de fériés Dossiers du personnel • courrier
	2.15 Modification du contrat de travail après le temps d'essai ¹Si l'employeur entend modifier le contrat de travail sur un ou plusieurs points essentiels, il est tenu de respecter la procédure de résiliation mentionnée à l'article 2.8 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.9 étant augmentés d'un mois. ²Simultanément, il propose un nouveau contrat de travail au travailleur et impartit à ce dernier un délai d'au moins 15 jours de calendrier pour se prononcer. Si le travailleur refuse la proposition qui lui est faite ou s'il ne réagit pas dans le délai imparti, les rapports de travail prendront fin conformément aux modalités prévues à l'alinéa précédent.	II.8. <u>Contrats de travail</u> : lors de modifications apportées par l'employeur sur les points essentiels (cf. CCT 2.2), la procédure a-t-elle été respectée ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Contrats de travail Dossiers du personnel • courrier

II.	2.16 Suppression de poste ¹Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter la suppression de poste de travail. ²En cas de suppression d'un poste de travail pour des raisons budgétaires ou de réorganisation, l'employeur donne au travailleur une priorité d'engagement pour les postes, à compétences égales, libérés par des départs naturels. ³Si cette possibilité n'est pas envisageable, l'employeur et le travailleur s'accordent pour permettre à ce dernier de trouver un nouvel emploi dans une institution soumise à la présente CCT à des conditions socialement équivalentes, considérées globalement, en tenant compte notamment de la rémunération, du taux d'activité et des prestations sociales. ⁴Dans ce cadre, si le travailleur ne retrouve pas de poste, ou s'il retrouve un poste mais à un taux d'activité inférieur et/ou moins bien rémunéré, ou encore s'il est licencié pendant le temps d'essai dans la nouvelle institution, l'employeur lui verse aux conditions de l'alinéa 5 un dédommagement permettant le maintien de son revenu jusqu'à ce qu'il ait retrouvé le niveau de son ancien salaire net, mais au maximum pendant 6 mois, dès la suppression de poste. Dans le cas où le travailleur résilie son contrat pendant le temps d'essai, dans la nouvelle institution, l'employeur est libéré du paiement du dédommagement prévu par la présente disposition. ⁵Le dédommagement, au sens de l'alinéa 4, est versé chaque mois sous forme de prestation volontaire au sens de la LACI. Son montant correspond à la différence entre le salaire que le travailleur avait dans l'institution et le salaire reçu dans son nouveau poste et/ou les indemnités de chômage, en tenant compte du 13^e salaire. Les montants bruts sont pris en compte. Le dédommagement est versé sur présentation par le travailleur d'un décompte de ses nouveaux revenus (salaire et/ou indemnités de chômage).	II.9 Lors de suppression de poste, la procédure a-t-elle été respectée ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Dossiers du personnel • courrier : lettre de résiliation
-------------------	---	--	--	---

⁶Si le travailleur refuse le poste qui lui est proposé à des conditions socialement équivalentes, les rapports de travail prendront fin conformément à l'article 2.8 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.9 étant augmentés d'un mois.			
2.17 Décès du travailleur ¹Si le travailleur laisse un conjoint, des enfants mineurs ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit encore payer trois mois de salaire dès le jour du décès. Ce salaire est exigible immédiatement après le décès ; il ne fait pas partie du salaire déterminant AVS. Les bénéficiaires ont un droit propre indépendamment de la liquidation successorale (article 112 CO) ; ainsi l'employeur se renseignera auprès du bénéficiaire sur le compte désigné pour le versement de ce montant, afin qu'il ne soit pas bloqué jusqu'à la liquidation de la succession. ²L'employeur est dispensé de procéder au paiement du salaire si une institution tierce prend à sa charge les mêmes prestations aux mêmes conditions. Toutefois, le droit au salaire subséquent au décès ne peut être diminué ou supprimé en raison de prestations d'assurance de quelque nature que ce soit (assurance privée sur la vie financée par l'employeur, prestations de survivants d'institutions de prévoyance professionnelle ou découlant de la loi sur l'assurance accidents). ³Sont assimilés au conjoint le partenaire enregistré et le partenaire déclaré à l'employeur du vivant du travailleur et ayant réalisé cinq ans de vie commune avant le décès.	II.10 En cas de décès, les trois mois de salaire, dès le jour du décès, sont-ils versés ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiche de salaire ad-hoc

	2.18 Transfert de l'entreprise ¹Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que les travailleurs ne s'y opposent. ²Les travailleurs ou la représentation des travailleurs doivent être informés en temps utile, avant le transfert, du motif de celui-ci et des conséquences juridiques, économiques et sociales que ce transfert aura en ce qui les concerne. ³L'acquéreur, s'il n'est pas ou plus soumis au champ d'application de la présente CCT, doit continuer à la respecter pendant une année au moins sauf si elle prend fin avant. Toutefois, si les conditions de travail du tiers repreneur sont plus favorables que celles de la présente CCT, elles s'appliquent dès l'entrée en vigueur du transfert. ⁴En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé applicable au sens de l'article 2.9 de la présente CCT. ⁵L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.	II.11 En cas de transfert de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci l'art. 2.18 a-t-il été respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUN CAS SIGNALE ☐		
	2.20 Protection des travailleurs en cas de dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux ¹Le signalement de bonne foi à l'employeur ou au Service cantonal compétent de faits ou de soupçons susceptibles de constituer un cas de maltraitance ou de soins dangereux, est conforme au devoir de fidélité ou de discrétion du travailleur.	II.12.1 Une procédure conforme aux dispositions de l'art. 2.20 existe-t-elle ? OUI ☐ NON ☐		Procédure interne Dossiers du personnel

²L'employeur doit se doter d'une procédure interne de signalement qui règle la communication, l'instruction du dossier, les mesures et sanctions internes éventuelles, les délais de traitements des dossiers, ainsi que les démarches faute de traitement par la procédure interne. ³La procédure prévoit que le travailleur informe la direction de l'institution, à charge pour elle d'engager la procédure interne et, si nécessaire l'annonce au Service cantonal compétent ; cette dernière est faite conjointement entre le travailleur qui signale et l'employeur. ⁴Le travailleur doit saisir le Service cantonal compétent, notamment : • Lorsque l'employeur n'engage pas la procédure immédiatement après le signalement ; • Lorsque la direction est impliquée dans le cas à signaler ; • En cas de désaccord avec les directions sur l'obligation d'intervenir auprès du Service cantonal compétent. ⁵Dans tous les cas de signalement ou de plainte, le service concerné informe par écrit l'employeur et le donneur d'alerte de l'enregistrement du signalement ou de la plainte. ⁶Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir de bonne foi signalé un acte de maltraitance ou de soins dangereux ou pour avoir déposé comme témoin. Le travailleur ne peut en aucun cas engager sa responsabilité civile et pénale en raison de son signalement de bonne foi, car il ne s'agit pas d'une violation du secret professionnel au sens de l'article 321 CP. ⁷La résiliation du contrat de travail donnée par l'employeur est abusive si elle est donnée à la suite	La procédure est-elle accessible aux travailleurs ? OUI ☐ NON ☐ II.12.2 Si oui, les clauses des alinéas 6 et 7 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		
---	--	--	--

	d'un signalement de bonne foi et conforme aux dispositions légales concernant la dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux survenue au plus 2 ans avant la date du congé et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un autre motif justifié de résiliation.			
--	--	--	--	--

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	III. CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATION, ANNUITÉS ET INDEXATION DU COLLABORATEUR CONFORMES À LA CCT			
III	3.1 Droit au salaire ¹ Tant 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. ² La définition et la classification de chaque fonction font l'objet de l'annexe 2 à la présente CCT. ³ A chaque fonction correspondent un salaire minimum et un salaire maximum, selon l'échelle des salaires figurant dans l'annexe 3 à la présente CCT.	III.1 Le salaire est-il conforme à l'article 3.1 ? OUI ☐ NON ☐		Grille de classification Contrats de travail et fiches de salaire <i>Annexes 2 et 3 de la CCT</i>
	3.2 Fixation du salaire à l'engagement Le salaire à l'engagement est fixé en tenant compte de la formation professionnelle du travailleur, de son activité antérieure dans la fonction et, selon les cas, d'autres connaissances ou expériences particulières pour autant qu'elles aient une influence directe sur l'exercice de la fonction. Les principes déterminant le salaire à l'engagement figurent à l'annexe 11.	III.2 Lors d'engagements durant la période couverte par le contrôle, le salaire est-il fixé selon les modalités de l'art. 3.2 et de l'annexe 11 ? OUI ☐ NON ☐		Contrats de travail conclus dans l'année, de collaborateurs en début de carrière <i>Annexe 11</i>

3.3 Adaptation du salaire au renchérissement ¹Le salaire du travailleur est indexé au coût de la vie selon les dispositions appliquées au personnel de l'Etat de Vaud. ²En cas de congé non payé, le salaire du travailleur est indexé lors de la reprise du travail si une indexation a été accordée entre-temps.	III.3 Les salaires ont-ils été indexés au 1^{er} janvier de la période contrôlée ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐ (pas d'indexation octroyée par l'Etat de Vaud)		<i>Echelles de traitement N et N-1</i> Courrier au personnel donnant l'information sur l'indexation Fiches de salaire décembre N-2 et N-1 et janvier N-1 et N
3.4 Augmentations de salaire ¹Au début de chaque année civile et pour autant que les rapports de travail durent depuis six mois au moins, le salaire du travailleur est augmenté d'une annuité, jusqu'à ce qu'il atteigne le montant maximum de sa classification. ⁶Inversement, si les prestations du travailleur sont insuffisantes, l'employeur peut au maximum deux fois consécutivement refuser de verser l'augmentation annuelle ou ne l'accorder que partiellement.	III.4 Les annuités sont-elles versées conformément aux dispositions de l'art. 3.4 ? OUI ☐ NON ☐ Un ou des travailleurs se sont-ils vus refuser l'augmentation annuelle ou accorder que partiellement au maximum deux fois consécutivement ? OUI ☐ NON ☐		<i>Echelles de traitement N et N-1</i> Courrier au personnel donnant l'information sur le renchérissement Fiches de salaire décembre N-2 et N-1 et janvier N-1 et N
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.	III.5 Le 13^{ème} salaire est-il versé conformément à la CCT ? OUI ☐ NON ☐		Fiches de salaire dès janvier N-1

	3.6 Composition et versement du salaire ¹Le salaire mensuel brut, le cas échéant complété par des suppléments fixes (par exemple les allocations familiales) ou par des suppléments variables (par exemple des indemnités pour heures supplémentaires) ainsi que les diverses déductions légales (par exemple l'AVS) ou conventionnelles (par exemple la cotisation à une assurance perte de gain en cas de d'accidents non-professionnels) fait l'objet d'un décompte comprenant tous les éléments utiles au calcul du revenu. ²Le salaire mensuel et les suppléments fixes de salaire sont disponibles au plus tard le dernier jour du mois. ³Les suppléments de salaire ayant un caractère régulier et durable sont pris en compte dans le calcul du salaire afférent aux vacances. Ils font l'objet de l'annexe 4 à la présente CCT.	III.6 Les suppléments de salaire afférents aux vacances sont-ils versés conformément à la CCT ? OUI ☐ NON ☐		<i>Annexe 4</i> Fiches de salaire
--	--	---	--	---

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	IV. COMPENSATIONS ET INDEMNITÉS			
	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.	IV.1.1 La compensation en temps de repos de 20%, est-elle octroyée ? OUI ☐ NON ☐ PAS DE TRAVAIL DE NUIT, NE S'APPLIQUE PAS ☐		<i>Annexes 4 et 14 CCT</i> Plannings de travail Fiches de salaire

IV	²Si le travail de nuit ne dure pas plus d'une heure en début ou en fin de nuit, seule l'indemnité est octroyée. ³Le travailleur qui n'effectue qu'occasionnellement (soit moins de 25 nuits par année civile) du travail de nuit a droit à une majoration 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. ⁵Le travail de nuit des éducateurs est réglé à l'annexe 14.	IV.1.2 L'indemnité figurant à l'annexe 4 est-elle octroyée ? OUI ☐ NON ☐ PAS DE TRAVAIL DE NUIT, NE S'APPLIQUE PAS ☐ IV.1.3 Dans le cas de l'alinéa 2, l'indemnité est-elle octroyée ? OUI ☐ NON ☐ PAS DE TRAVAIL DE NUIT, NE S'APPLIQUE PAS ☐ IV.1.4 Pour le travailleur effectuant occasionnellement du travail de nuit, la majoration de salaire est-elle versée ? OUI ☐ NON ☐ PAS DE TRAVAIL DE NUIT, NE S'APPLIQUE PAS ☐ IV.1.5 Concernant le travail de nuit des éducateurs, l'annexe 14 est-elle appliquée ? OUI ☐ NON ☐ PAS DE TRAVAIL DE NUIT DES EDUCATEURS, NE S'APPLIQUE PAS ☐		
------------------	---	--	--	--

		IV.1.6 Les dispositions de l'alinéa 5 de l'article 3.7 sont-elles appliquées à l'ensemble du personnel de nuit ? OUI ☐ NON ☐ PAS DE TRAVAIL DE NUIT, NE S'APPLIQUE PAS ☐ Si non aux questions précédentes, préciser en commentaire (nom du collaborateur et les raisons du non-respect)		
	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.	IV.2 L'indemnité du dimanche et jour férié est-elle versée ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		<i>Annexe 4 CCT</i> Plannings de travail Fiches de salaire
	3.9 Service de piquet 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.	IV.3.1 Le service de piquet effectué dans l'établissement est-il rétribué comme du temps de travail, suppléments inclus ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		<i>Annexe 4 CCT</i> Plannings de travail Fiches de salaire

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	IV.3.2 L'indemnité de piquet est-elle versée ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐ IV.3.3 Si non, y a-t-il une compensation équivalente ? OUI ☐ NON ☐ IV.3.4 Le temps d'intervention est-il traité conformément à l'alinéa 4 ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		
3.10 Heures supplémentaires/travail supplémentaire ¹Lorsque les besoins l'exigent, le travailleur peut être astreint exceptionnellement à effectuer des heures supplémentaires. ²Le travailleur n'est tenu d'effectuer ces heures supplémentaires que dans la mesure où il peut s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les lui demander. ³Sont réputées heures supplémentaires celles que le travailleur effectue en plus de la durée contractuelle du travail et à la demande de l'employeur ou qui ont été annoncées à l'employeur dans les 5 jours si elles ont été imposées par les circonstances. ⁴Ces heures de travail supplémentaires sont compensées prioritairement par un congé d'une durée au moins égale au cours des 12 semaines qui précèdent ou qui suivent.	IV.4.1 Existe-t-il un décompte des heures supplémentaires ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐ IV.4.2 En cas d'heures supplémentaires, les modalités de l'art. 3.10 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		Décomptes d'heures Décomptes d'heures Contrats de travail Plannings de travail Fiches de salaire

⁵Lorsque les heures supplémentaires ne peuvent être compensées dans un délai fixé, elles donnent droit à une rémunération proportionnelle au salaire de base majoré de 25%.			
3.22 Promotion salariale ¹Le travailleur promu dans une nouvelle fonction est colloqué dans les classes salariales correspondant à cette fonction. L'augmentation salariale est égale à la moitié de la différence entre le minimum du salaire prévu dans la fonction antérieure et le minimum du salaire de la nouvelle fonction, sous réserve des minima prévus dans l'annexe 10. ²Le travailleur ayant suivi, d'entente avec l'employeur, une formation certifiée susceptible d'entraîner une modification de son cahier des charges à raison de prestations ou de responsabilités supplémentaires, a droit à une augmentation du traitement annuel au moins équivalant à une annuité de la classe salariale de sa fonction. ³Le travailleur dont le cahier des charges est modifié en raison de prestations ou responsabilités supplémentaires a droit à une augmentation du traitement annuel au moins équivalant à une annuité de la classe salariale de sa fonction.	IV.5 Dans les cas de promotion selon les alinéas 1, 2 et 3, l'augmentation salariale est-elle conforme ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Fiches de salaire Contrats de travail Avenants aux contrats
3.23 Remplacement dans une fonction supérieure ¹Lorsque le travailleur est appelé à effectuer un remplacement, non prévu dans son cahier des charges, du titulaire d'une fonction supérieure pour une période égale ou supérieure à un mois, il perçoit une indemnité dès le premier jour du remplacement. Les remplacements d'une durée inférieure ne font pas l'objet d'une compensation particulière. ²Le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre le minimum du salaire prévu pour sa fonction habituelle et le minimum du salaire de la fonction dans laquelle se fait le remplacement.	IV.6 Dans le cas de remplacements dans une fonction supérieure l'indemnité est-elle conforme à l'alinéa 2 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Fiches de salaire Contrats de travail Avenants aux contrats

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	V. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL			
V.	3.11 Durée du travail ¹La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir ne compte pas dans la durée du travail. Si le travailleur doit exercer occasionnellement son activité ailleurs que sur le lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire compte dans la durée du travail, excepté lors d'un service de piquet (article 3.9 de la présente CCT). ²En principe, la durée hebdomadaire du travail est de 41.5 heures. ³ La durée effective du travail pour un plein temps est, au total de <u>1'867,5 heures</u> par année (<u>1'826 heures</u> dès l'âge de 50 ans). Ce temps s'explique de la manière suivante : Total annuel : 52 semaines X 41,5 heures = <u>2'158 heures</u>, dont il faut déduire : - 10 jours fériés à 8,3 heures = <u>83 heures</u> - 5 semaines de vacances à 41,5 heures (25 jours à 8.3 heures) = <u>207,5 heures</u> - Dès l'âge de 50 ans, 6 semaines de vacances à 41,5 heures (30 jours à 8,30 heures) = <u>249 heures</u>.	V.1.1 La durée du temps de travail est-elle : a) ☐ 41h30 b) ☐ 42h30, avec compensation c) ☐ 43h30, avec compensation d) ☐ 44h30, avec compensation e) ☐ autre durée < 41h30		Plannings de travail Fiches de salaire Accords éventuels entre l'employeur et les travailleurs <i>Annexe 12</i> <i>Annexe 16</i>

	⁴Dans chaque institution, il est toutefois possible d'augmenter la durée hebdomadaire du travail pour tenir compte des besoins des usagers et de ceux de l'institution. Le choix du type d'augmentation de la durée hebdomadaire du travail prendra aussi en considération les intérêts des travailleurs. Cette augmentation peut être appliquée par profession et/ou par secteur d'activité. Une semaine de vacances supplémentaire est accordée par heure de travail augmentant la durée hebdomadaire moyenne du travail, à savoir : - 1 semaine de vacances supplémentaire pour une durée hebdomadaire moyenne du travail de 42,5 heures - 2 semaines de vacances supplémentaires pour une durée hebdomadaire moyenne du travail de 43,5 heures - 3 semaines de vacances supplémentaires pour une durée moyenne du travail de 44,5 heures. ⁵L'employeur fixe, en tenant compte autant que possible des vœux du travailleur et en prenant en considération les besoins des usagers et les nécessités de l'institution, le moment de reprise de la ou des semaines de vacances supplémentaires. ⁶Pour les institutions qui en disposent, le plan de travail du prochain mois doit être communiqué au travailleur au moins deux semaines à l'avance. ⁷Pour un emploi à temps partiel, la durée du travail est fixée au prorata des alinéas 2 et 3. ⁸Pour le travailleur soumis à un horaire scolaire, l'organisation de la durée du travail est précisée dans l'annexe 12.	V.1.2 Les clauses de l'alinéa 4 concernant l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐ V.1.3 L'alinéa 6 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ V.1.4 Lorsque le travailleur est soumis à un horaire scolaire l'annexe 12 est-elle respectée ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		
--	--	--	--	--

	Pour les thérapeutes non-soumis à un horaire scolaire, l'organisation de la durée du travail est précisée dans l'annexe 16.	V.1.5 Les dispositions de l'annexe 16 sont-elles appliquées aux thérapeutes non-soumis à un horaire scolaire ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		
	3.12 Repos ¹Le repos quotidien doit durer au moins onze heures consécutives; il peut être abaissé à: - 8 heures, une fois par semaine, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures; - 9 heures, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne 12 heures. ²Le travailleur bénéficie chaque semaine d'un congé de 48 heures consécutives (sauf durant les camps) ; en l'espace de trois semaines, ce congé coïncide au moins une fois avec un samedi et un dimanche. ³Durant les week-ends et les périodes de camps, l'alinéa 1 ne s'applique pas au personnel qui n'est pas soumis à la loi sur le travail (LTr).	V.2.1 La durée de repos est-elle respectée, selon les alinéas 1 et 2 ? OUI ☐ NON ☐ Si non, préciser en commentaire (nom du collaborateur, secteur, période et les raisons du non-respect) V.2.2 L'alinéa 3 est-il appliqué uniquement durant les week-ends et les périodes de camps ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		Plannings de travail Décompte d'heures

3.13 Pauses ¹Pour autant que la durée quotidienne de travail soit supérieure à cinq heures et demie, le travail doit être interrompu par une pause de 30 minutes au moins, dans la mesure du possible aux heures de repas habituelles. La pause sera d'une heure au moins, si la totalité des heures à effectuer dans la journée est égale ou supérieure à neuf heures. Ces pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail, sauf lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail. ²Lorsque la durée quotidienne du travail est supérieure à quatre heures, une ou deux autres pauses comprises dans la durée du travail sont accordées, pour autant que les besoins du service ne l'empêchent pas. La durée totale de ce type de pauses ne doit pas excéder 30 minutes. Si la durée quotidienne du travail est inférieure à quatre heures, aucune pause n'est accordée. ³Ces pauses ne doivent pas être accordées au début ou à la fin de la journée de travail. ⁴Durant les week-ends et les périodes de camps, cette disposition ne s'applique pas au personnel qui n'est pas soumis à la loi sur le travail.	V.3.1 Les dispositions de l'article 3.13 sont-elles appliquées ? OUI la pause est prise ☐ OUI la pause est comptée comme temps de travail ☐ NON ☐ V.3.2 Les dispositions particulières prévues dans l'interprétation no 2 complémentaire concernant le personnel non-soumis à la LTr sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		Plannings de travail Décompte d'heures <i>Interprétation no 2</i>
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.	V.4.1 Le jour férié supplémentaire est-il accordé ? OUI ☐ NON ☐		Plannings de travail Fiches de salaire Communication éventuelle de l'employeur sur le jour férié supplémentaire.

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.	V.4.2 La compensation en congé des jours fériés est-elle respectée ? OUI ☐ NON ☐		
3.15 Absences diverses ¹Les jours d'absence suivants sont accordés au travailleur et rémunérés, pour autant qu'ils soient pris au moment de l'événement : - propre mariage du travailleur ou enregistrement d'un partenariat : 3 jours durant la première année de service, 4 jours dès la deuxième ; - décès du conjoint, du partenaire enregistré ou de la personne qui a formé avec le travailleur une communauté de vie ininterrompue d'au moins cinq ans immédiatement avant le décès, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ; - décès d'autres personnes dans le cercle restreint de la famille (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents) : 1 à 2 jour(s) ; - déménagement : jusqu'à 2 jours par année civile. ²Dans la mesure du possible, les rendez-vous médicaux doivent être pris en dehors des heures de travail ; s'ils tombent sur le temps de travail, le temps qui y est consacré n'est rémunéré que si la consultation a trait à une urgence ou fait partie d'un traitement visant à éviter un empêchement futur de travailler. ⁴Tout autre demande de congé non réglé par la présente CCT doit être adressé 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.	V.5 Les jours d'absence diverses sont-ils octroyés selon les dispositions de l'art. 3.15 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Plannings de travail Communication éventuelle de l'employeur

	3.16 Vacances 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. ⁵La date des vacances est fixée d'entente entre le travailleur et l'employeur, en fonction des besoins du service. En cas de désaccord, l'employeur décide. ⁶Durant l'année civile, au moins deux semaines de vacances consécutives doivent être accordées et prises. Si les besoins du service le permettent, l'employeur s'efforcera d'accorder trois semaines de vacances consécutives au travailleur qui en fait la demande. ⁹Si des jours fériés, au sens de l'article 3.14 de la présente CCT, coïncident avec une période de vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.	V.6.1 L'alinéa 2 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ V.6.2 Y a-t-il au moins deux semaines de vacances consécutives ? OUI ☐ NON ☐ V.6.3 L'alinéa 9 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐		Plannings de travail
	3.17 Camps ou séjours Durant les camps ou les séjours, les règles des articles 9 à 22 LTr ne s'appliquent pas. Le temps de travail est compté pour 14 à 18 heures par jour. Le temps de travail est compté selon les règles habituelles (temps de travail effectif + temps de déplacement) s'il est inférieur à 08h30 (journée partielle).	V.7 L'art. 3.17 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐ Si oui, quelle est la durée journalière du travail durant les camps ou séjours ? Nbre d'heures		

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
VI.	VI. INDEMNITÉS ET FRAIS PROFESSIONNELS			
	3.18 Indemnités pour déplacements professionnels ¹ Le travailleur qui utilise sur demande de son employeur ou avec son autorisation, son véhicule privé pour une course professionnelle a droit à une indemnité de déplacement, dont le montant et les modalités d'application figurent à l'annexe 5. ³ En cas d'accident lors d'une course professionnelle, l'éventuelle franchise de l'assurance responsabilité civile et l'éventuel « malus » des primes en découlant sont à la charge de l'employeur, sauf faute grave du travailleur. ⁴ Les dégâts au véhicule commis par les bénéficiaires avant, pendant et après le déplacement sont couverts par l'institution, sauf faute grave du travailleur. ⁵ En cas d'utilisation des transports publics, l'employeur prend à sa charge le titre de transport (prix du billet en 2 ^{ème} classe).	VI.1.1 Les prestations sont-elles versées conformément aux alinéas 1, 3 et 5? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐ VI.1.2 En cas d'accident professionnel l'employeur a-t-il payé la franchise et l'éventuel malus, selon l'alinéa 3 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐ VI 1.3 En cas de dégâts commis par les bénéficiaires, les dispositions de l'alinéa 4 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		Fiches de salaire Justificatif de frais professionnels <i>Annexe 5 CCT</i>

		AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		
	3.19 Frais de repas et de logement ¹ Lors 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.	VI.2 Les indemnités versées sont-elles conformes ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire Justificatif de frais professionnels <i>Annexe 5 CCT</i>
	3.21 Frais professionnels Si le port d'une tenue de travail particulière est rendu obligatoire par l'employeur ou est imposé pour des raisons de sécurité ou d'hygiène, les habits de travail sont fournis et entretenus par l'employeur.	VI.3.1 Les habits de travail sont-ils fournis par l'employeur ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐ VI.3.2 Les habits de travail sont-ils entretenus par l'employeur ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		Directives internes
	3.20 Frais repas à but socio-éducatif Les frais de repas pris par le travailleur durant son temps de travail dans un but socio-éducatif sont pris en charge par l'employeur.	VI.4 Les frais de repas pris dans un but éducatif sont-ils payés par l'employeur ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
VII.	VII. SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT			
	3.24 Droits et devoirs en cas de maladie ³ 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. ⁴ 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.	VII.1 L'employeur a-t-il eu recours aux dispositions des alinéas 3 et 4 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		
	3.25 Perte de gain en cas de maladie ¹ Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur assure le travailleur engagé pour une durée indéterminée ou engagé pour une durée déterminée supérieure à deux mois contre la perte de gain en cas de maladie durant 730 jours. ² Durant les 90 premiers jours, le travailleur a droit au 100% de son salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail (les déductions sociales sont prélevées). Dès le 91 ^{ème} jour, il reçoit des indemnités journalières d'au moins 90% du salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail, la différence entre le montant de l'indemnité et le 100% du salaire net (soit le salaire brut diminué de toutes les charges sociales habituellement déduites) étant à la charge de l'employeur ou, le cas échéant, due à l'employeur.	VII.2.1 Le personnel mentionné à l'alinéa 1, est-il couvert par une assurance perte de gain ? OUI ☐ NON ☐ VII.2.2 Le salaire perçu par l'employé durant sa maladie, est-il conforme aux alinéas 1 et 2 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire Déclarations pertes de gain

	³Sont assurées toutes les indemnités versées régulièrement et soumises à l'AVS. Si le salaire est variable, l'indemnité journalière est calculée sur la moyenne des salaires perçus au cours des douze mois – le cas échéant au cours des derniers mois – précédant le début de l'incapacité. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement le travailleur. ⁴L'employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d'assurance. ⁸L'entier de la prime d'assurance est à la charge de l'employeur.	VII.2.3 Le salaire annoncé à l'assurance, correspond-il au salaire brut actuel, y compris la moyenne des indemnités des 12 derniers mois ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐ VII.2.4 L'alinéa 8 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐		
VII.	3.26 Perte de gain en cas d'accident 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 à la charge du travailleur. La totalité de la prime de l'assurance complémentaire est à la charge de l'employeur. ⁴Durant les 90 premiers, le travailleur a droit au 100% de son salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail (les déductions sociales sont prélevées). Dès le 91^{ème} jour et pendant toute la durée de l'incapacité de travail (c'est-à-dire jusqu'à la guérison ou au moment où une rente d'invalidité lui est versée), il reçoit des indemnités journalières d'au moins 90% du salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail, la différence entre le montant de l'indemnité et le 100% du salaire net (soit le salaire brut diminué de	VII.3 La prime ANP perçue respecte-t-elle l'alinéa 3 ? OUI ☐ NON ☐ Le salaire perçu par l'employé durant son accident, est-il conforme aux alinéas 4 et 5 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Fiches de salaire Déclarations pertes de gain

	toutes les charges sociales habituellement déduites) étant à la charge de l'employeur ou, le cas échéant, due à l'employeur. ⁵Sont assurées toutes les indemnités versées régulièrement et soumises à l'AVS. Si le salaire est variable, l'indemnité journalière est calculée sur la moyenne des salaires perçus au cours des douze mois – le cas échéant au cours des derniers mois – précédant le début de l'incapacité. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun dépasser le salaire net que perçoit habituellement le travailleur.			
	3.28 Salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler durant la grossesse. Si, durant la grossesse, la travailleuse est empêchée sans sa faute de travailler pour cause de maladie liée à la grossesse, elle a droit à son salaire dans la même mesure que celle prévue à l'art. 3.25 de la présente CCT. L'empêchement doit être attesté par certificat médical.	VII.4 Les dispositions de cet article sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	VIII. CONGÉS ET SALAIRES EN CAS DE MATERNITÉ / ALLAITEMENT / ADOPTION / SERVICE			
	3.29 Congé de maternité ¹La travailleuse a droit à un congé payé à raison de 100% de son salaire brut déterminant AVS durant 120 jours calculés 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	VIII.1.1 Dans les cas de maternité, le montant du salaire est-il conforme à l'alinéa 1 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Fiches de salaire Courriers divers relatifs à la grossesse

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.	VIII.1.2 La durée du congé de maternité est-elle de 120 jours ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Certificats médicaux
3.29bis Congé de l'autre parent (anciennement congé paternité) ¹Le travailleur a droit à un congé de l'autre parent rémunéré de 20 jours ouvrables à raison de 100% de son salaire brut déterminant AVS. ⁶Sur présentation de l'acte de décès, en cas de mort-né, le père légal de l'enfant peut bénéficier du congé prévu aux alinéas précédents.	VIII.2.1 Dans les cas d'un congé de l'autre parent, le montant du salaire est-il conforme à l'alinéa 1 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ VIII.2.2 La durée du congé de l'autre parent est-elle de 20 jours ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ VIII.2.3 L'alinéa 6 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire Acte de naissance

VIII.	⁷Lorsque le travailleur ne remplit pas les conditions d'octroi des allocations pour perte de gain (LAPG) de l'autre parent, l'employeur doit le salaire sur la base de l'échelle bernoise (art.324a CO) durant 20 jours ouvrables maximum à raisons de 100% du salaire brut déterminant AVS.	VIII.2.4 L'alinéa 7 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		
	3.29ter Congé pour la prise en charge de proches ¹Le travailleur a droit à un congé de 10 jours, pour la prise en charge d'un proche atteint dans sa santé. Le congé est rémunéré à 100%, au prorata temporis du taux d'activité. 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. Au-delà des 10 jours, le travailleur a droit à 100% de son salaire brut sur la base de l'échelle bernoise (art. 324a CO).	VIII.3.1 Dans les cas d'un congé pour la prise en charge de proches, le montant du salaire est-il conforme à l'alinéa 1 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ VIII.3.2 L'alinéa 3 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ VIII.3.3 L'alinéa 4 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire

3.29quater Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé ¹Le travailleur dont l'enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, 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. Le travailleur a droit à 100% de son salaire brut déterminant AVS. ²Si 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), l'allocation est acquise à l'employeur. ³Si le travailleur n'a pas droit à une allocation de prise en charge au sens de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) et dans la mesure où les conditions d'octroi à l'article 16o de la LAPG sont réunies et attestées par une décision officielle de la caisse de compensation AVS produite par le travailleur, celui-ci a droit à 100% de son salaire brut AVS sur la base de l'échelle bernoise (art.324a CO) dans les limites définies à l'alinéa 1.	VIII.4.1 Dans les cas d'un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, le montant du salaire est-il conforme à l'alinéa 1 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ VIII.4.2 L'alinéa 2 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ VIII.4.3 L'alinéa 3 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire
3.29quinquies Congé en cas de décès d'un parent après la naissance ¹En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, le père de l'enfant ou l'épouse de la mère de l'enfant survivant a droit à 14 semaines de congé rémunéré à 100% de son salaire brut AVS. Ce congé doit être pris de manière ininterrompue à partir du lendemain du décès de la mère.	VIII.5.1 Dans les cas d'un congé en cas de décès d'un parent après la naissance, le montant du salaire est-il conforme à l'alinéa 1 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire

²En cas de décès du père ou de l'épouse de la mère durant les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, la mère survivante se voit accorder, en plus de son congé de maternité, deux semaines de congé supplémentaires, rémunéré à 100% de son salaire brut AVS. Ce congé peut être pris de manière flexible, selon les modalités du congé de l'autre parent. ³Si le travailleur a droit à des indemnités au sens de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG), elles sont acquises à l'employeur.	VIII.5.2 L'alinéa 2 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐ VIII.5.3 L'alinéa 3 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		
3.30 Congé d'allaitement Pour 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 de 100%; il est calculé de la même manière que le salaire dû pendant le congé de maternité.	VIII.6 Le montant du salaire durant le congé d'allaitement est-il conforme ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire Certificats médicaux
3.31 Congé d'adoption ¹Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil en vue d'adoption et sur présentation de celle-ci, le travailleur a droit à un congé d'adoption dont la durée et les conditions sont définies par la loi d'application de la Loi fédérale sur les allocations familiales et sur des prestations cantonales en faveur de la famille (LVLAFam).	VIII.7 Les cas de congé d'adoption ont-ils été traités conformément à l'art. 3.31 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		Fiches de salaire Courriers divers relatifs à l'adoption

	²Lorsque le travailleur ne remplit pas les conditions d'octroi d'une allocation en cas d'adoption au sens de la LVLAfam, l'employeur accorde, dès l'octroi de l'autorisation d'accueil en vue d'adoption et sur présentation de celle-ci, un congé d'adoption durant 98 jours soit à la mère, soit au père de l'enfant. Durant cette période, le salaire est versé à raison de 80% plafonné selon les mêmes règles que celles appliquées par la LVLAfam ; il est calculé de la même manière que le salaire dû pendant le congé de maternité. ³Le congé peut être réparti entre les parents adoptifs, si tous les deux travaillent pour le compte du même employeur			
	3.32 Congé parental ¹Le travailleur qui souhaite suspendre son activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un enfant a droit à un congé non payé. Pour bénéficier du droit, le travailleur doit être au service du même employeur depuis au moins 12 mois et l'enfant doit être âgé de 16 ans au maximum à la date du début du congé. ²Lorsque le congé parental suit immédiatement le congé de maternité ou d'allaitement, sa durée est d'au minimum un mois et au maximum d'une année. Pour y avoir droit, le travailleur doit présenter sa demande à l'employeur au plus tard deux mois avant la fin du congé de maternité ou du congé d'allaitement qui peut suivre. ³Dans le cas où le congé parental ne suit pas un congé de maternité ou d'allaitement, sa durée est d'au moins six mois et au maximum d'une année. Le travailleur présente sa demande à l'employeur au plus tard six mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé parental, sauf cas d'urgence.	VIII.8.1 Un congé parental ou des congés parentaux ont-ils été accordés ? OUI ☐ NON ☐ Si oui, les dispositions de l'art. 3.32 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		

⁴Le congé accordé au sens des alinéas 2 ou 3 ne peut pas être fractionné. Une fois fixées, les dates du congé ne sont plus modifiables. ⁵Le travailleur a droit à un seul congé par enfant, qu'il ait été accordé au sens de l'alinéa 2 ou 3. Il a droit à un congé pour un autre enfant s'il est au service du même employeur pendant une période ininterrompue d'au moins deux ans depuis l'expiration du dernier congé. ⁶L'employeur accorde, dans la mesure où les circonstances le permettent, un congé non payé (ne remplissant pas les conditions des alinéas 1 à 5 à la travailleuse qui souhaite suspendre son activité professionnelle pendant les deux premières années qui suivent l'accouchement).			
3.34 Salaire en cas de service Durant un service au sens de l'art 3.33 de la présente CCT, le travailleur a droit à 100% de son salaire brut déterminant AVS. ²Toutefois, dès le cinquième mois de service consécutif, le travailleur ne touche plus que les prestations versées en vertu de la LAPG. ³L'employeur peut néanmoins, dans des situations particulières, notamment lorsque le revenu du travailleur est soumis à de fortes fluctuations, qu'il est irrégulier ou que le taux d'activité a été modifié avant le début du service, s'inspirer des méthodes utilisées par les caisses de compensation pour calculer les allocations de service au sens de la LAPG. ⁴Si des allocations sont versées par la caisse de compensation en vertu de cette loi, elles sont acquises à l'employeur dans la limite du salaire versé.	VIII.9 Le montant du salaire pendant les cas de périodes de service est-il conforme à l'art. 3.34 ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALÉE ☐		Fiches de salaire Décomptes LAPG

3.35 Institution de prévoyance ¹Dès le début des rapports de travail, mais au plus tôt le 1^{er} janvier qui suit son 17^{ème} anniversaire, le travailleur est affilié au fonds de prévoyance des professionnels du travail social Previva ou à un fonds dont le financement (cotisations), les conditions d'affiliation et les prestations sont reconnus équivalents. ²Le travailleur engagé pour une période ne dépassant pas 3 mois ou dont le salaire annuel est inférieur au minimum fixé par la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) peut, à sa demande, ne pas être affilié à une institution de prévoyance. ³Le travailleur peut, à sa demande, être assuré uniquement pour les risques de décès et d'invalidité, ceci jusqu'au 1^{er} janvier qui suit son 24^{ème} anniversaire. ⁴Les cotisations au fonds de prévoyance sont au minimum de 8% du salaire brut pour le travailleur et de 11,2% du salaire brut pour l'employeur. Si seuls les risques de décès et d'invalidité sont assurés, les cotisations au fonds de prévoyance sont au minimum de 1% pour le travailleur et de 1% pour l'employeur. ⁵Les statuts et le règlement du fonds de prévoyance des professionnels du travail social Previva ou du fonds reconnu équivalent font partie intégrante du contrat de travail. ⁶Les dispositions appliquées aux travailleurs assurés à la Caisse de Pensions de l'Etat de Vaud sont réservées. ⁷Le travailleur peut prendre sa retraite dès l'âge de 60 ans. Son fonds de prévoyance le renseigne sur les modalités pratiques (montant de la rente, pont AVS, etc...).	VIII.10.1 Les dispositions de l'art. 3.35 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ VIII.10.2 Si non, pour quelle raison ne sont-elles pas appliquées ?		Fiches de salaires Règlement LPP Communication éventuelle de l'employeur
--	--	--	---

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
IX	IX. CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE			
	4.7 Financement de la Commission paritaire professionnelle ² A 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.	IX.1 La contribution professionnelle est-elle perçue conformément à l'alinéa 2 et à l'annexe 6 ? OUI ☐ NON ☐ IX.2 Le rapport entre la masse salariale (N-1) soumise à la CCT et la masse salariale (N-1) AVS est-il ≥ 0.8 ? OUI ☐ NON ☐		Fiches de salaire <i>Annexe 6</i> <u>Remarque</u> : certains salaires n'étant pas soumis à la CCT, un écart de 20% entre la masse salariale soumise à la CCT et la masse salariale AVS est admis. <i>Masse salariale (N-1) soumise CCT</i> Sur place : consulter la masse salariale (N-1) AVS

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	X. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS TABLEAU D'AFFICHAGE			
	4.8 Participation des travailleurs La participation des travailleurs a lieu conformément à la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs (Loi sur la participation). La participation des travailleurs porte en outre sur les points suivants:	X.1.1 L'employeur informe-t-il le travailleur selon l'article 4.8 a) ? OUI ☐ NON ☐		

X.	a) Information: - nouveautés relatives à la présente CCT; - politique salariale 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 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.	X.1.2 L'employeur consulte-t-il le travailleur selon l'article 4.8 b) ? OUI ☐ NON ☐		Moyens de communication et de consultation
	4.9 Liberté d'association et droits syndicaux ¹La liberté d'association et la liberté syndicale sont garanties conformément aux articles 23 et 28 de la Constitution fédérale (Cst), à l'article 356a CO, à l'article 23 de la Constitution du Canton de Vaud (Cst-VD), à la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), à la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), à la loi fédérale du 17 décembre	X.2 Les dispositions de l'art. 4.9 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		Tableau d'affichage ou déclaration de la personne de référence

	1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation), et à la jurisprudence. ²L'employeur doit mettre à disposition un tableau d'affichage où les travailleurs peuvent consulter les informations écrites transmises par une partie signataire de la présente CCT. Ce panneau ne doit pas être visible de la clientèle. ³Les travailleurs ne subiront aucun préjudice du fait qu'ils appartiennent ou non à un syndicat ou à une association professionnelle ou en raison de l'exercice ou droit d'une activité syndicale (article 336 alinéa 2, lettre a CO).			
	4.10 Commission du personnel ¹Les travailleurs de l'institution réunis en assemblée du personnel peuvent créer et élire une commission du personnel. ²Les règles pour la convocation de l'assemblée du personnel, la constitution de la commission du personnel et l'élection de ses membres, le fonctionnement et l'organisation de l'assemblée et de la commission du personnel sont précisées par écrit dans les statuts. Les organisations professionnelles et syndicales signataires de la CCT peuvent être consultées avant l'adoption des statuts par l'assemblée du personnel. Les statuts adoptés sont transmis à l'employeur. ³Les règles relatives aux relations entre la commission du personnel et l'employeur sont précisées dans un règlement approuvé par les deux parties. ⁴La commission du personnel, composée de 3 à 7 membres et de 1 à 3 suppléants, est élue par les travailleurs de l'institution. Ils font partie du personnel de l'institution et représentent équitablement les différentes catégories professionnelles et les différentes structures de l'institution. Le nom des membres de la commission du personnel est	X.3.1 Existe-t-il une commission du personnel ? OUI ☐ NON ☐ X.3.2 Si oui les dispositions de l'art. 4.10 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		Statuts et règlements de la CP

	communiqué à l'employeur et à l'ensemble du personnel. ⁵Compétences de la commission du personnel : - La commission du personnel est informée et consultée par l'employeur conformément aux dispositions du code des obligations, de la loi sur le travail et de la loi fédérale sur l'information et la consultation. Elle est notamment informée périodiquement (au moins 2 fois par année) par l'employeur de l'évolution de l'institution, des intentions de ce dernier concernant toute décision importante liée au personnel ou concernant la dotation en personnel et l'évolution de la charge de travail dans l'institution et/ou ses différentes structures. - La commission du personnel peut demander à être informée ou consultée en matière de conditions et d'organisation du travail. - La commission du personnel peut faire à l'employeur des propositions en matière de conditions et d'organisation du travail. - La commission du personnel est chargée de veiller à ce que la CCT soit appliquée. - Une délégation de la commission du personnel peut assister un travailleur, à sa demande, dans ses rapports avec la direction ; elle peut aussi assister un groupe de travailleurs qui souhaite s'adresser à la direction. - La commission du personnel a le droit d'afficher aux endroits prévus à cet effet et de diffuser sur les lieux de travail les informations des organisations professionnelles et syndicales. - La commission du personnel a le droit de convoquer des assemblées du personnel durant les heures de travail, après en avoir informé la direction 10 jours à l'avance, en tenant compte des nécessités du service. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à 24 heures. Dans ce cas,			
--	---	--	--	--

	l'assemblée doit avoir lieu en dehors de l'horaire 08h00-17h00. - La commission du personnel peut inviter des experts, des secrétaires d'organisations professionnelles et syndicales à assister aux assemblées du personnel mentionnées à l'alinéa précédent. ⁶L'employeur accorde à la commission du personnel les moyens matériels (salle de réunion, panneau d'affichage, matériel de bureau) lui permettant de remplir sa fonction. Chaque membre de la commission du personnel bénéficie d'un crédit annuel nécessaire à l'exercice de son mandat, notamment en termes de formation spécifique à l'exercice de celui-ci. Ce crédit est négocié chaque année avec l'employeur. Ces heures sont considérées comme temps de travail. Le temps mis à disposition des membres de la commission du personnel ne doit pas péjorer la prise en charge des bénéficiaires. ⁷Les membres de la commission du personnel ne doivent pas révéler d'information de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction. ⁸Les membres de la commission ne subissent aucun préjudice sur le plan professionnel du fait de leur appartenance à la commission du personnel. Durant leur mandat et l'année qui suit, la résiliation du contrat de travail donnée par l'employeur est abusive, sauf si l'employeur peut prouver qu'il avait un motif de résiliation.			
	4.12 Règlement des conflits ¹En cas de désaccord ou de conflit dans le cadre des rapports de travail entre l'employeur et un ou plusieurs travailleurs, les parties cherchent sa résolution par la voie du dialogue. Le travailleur peut se faire accompagner par un (ou deux) membre de la commission du personnel. Les parties peuvent également se faire accompagner par un représentant de leur association professionnelle ou syndicale.	X.4 L'alinéa 1 est-il respecté ? OUI ☐ NON ☐ AUCUNE SITUATION SIGNALEE ☐		

	4.13 Protection de la personnalité ¹L'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur dans les relations de travail. A ce titre, l'employeur met en place des moyens transparents, équitables et accessibles afin que la santé et l'intégrité personnelle du travailleur soient protégées. ²L'employeur ne tolère aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sens de la jurisprudence fédérale. ³En cas de harcèlement psychologique et/ou mobbing, au sens de l'annexe 8, l'employeur prend toutes les mesures pour éviter que les travailleurs soient mobbés ou harcelés psychologiquement sur leur lieu de travail : - Sensibilisation et prévention par la formation des directions et des cadres en matière de harcèlement et de mobbing ; - Sensibilisation des délégués de la commission du personnel et syndicaux à la problématique du harcèlement psychologique et mobbing ; - Désignation d'une structure ou d'une personne de confiance externe pour traiter des situations de harcèlement psychologique et mobbing. ⁴En cas de harcèlement sexuel, au sens de l'annexe 8, l'employeur désigne une structure ou une personne de confiance externe pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel. ⁵Les modalités de traitement des plaintes ainsi que les noms des personnes de contact doivent être précisés dans un document ad hoc de l'institution. ⁶L'employeur saisi par la structure ou la personne de confiance est tenu de prendre les mesures appropriées aux circonstances afin de mettre fin au harcèlement dénoncé et de prévenir de nouveaux cas.	X.5 Les dispositions de l'art. 4.13 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐ L'institution a-t-elle désigné, dans sa procédure, une personne de confiance externe pour traiter des situations de harcèlement psychologique et mobbing ? OUI ☐ NON ☐		Document ad hoc traitant des plaintes récapitulant les cas <i>Annexe 8</i>
--	---	--	--	--

4.14 Traitement des données personnelles ¹Données personnelles : L'employeur ne peut traiter, concernant un travailleur, que les données portant sur ses aptitudes pour son poste et celles qui sont nécessaires pour pouvoir remplir les obligations résultant du contrat de travail. ²Traitement : Par traiter des données, on entend le fait de recueillir, communiquer et détruire des données. ³Recueil : Les données personnelles doivent en principe être recueillies auprès du travailleur. Avec l'accord écrit du travailleur, elles peuvent être recueillies auprès de tiers. ⁴Dossier personnel : 1. Les données personnelles sont contenues dans le dossier du travailleur. Ce dossier contient en outre : • le contrat de travail et ses avenants ; • le cahier des charges (dans la mesure où il est individuel) ; • les documents échangés ; • toute autre pièce concernant le travailleur et son activité. 2. Le dossier personnel est tenu en lieu sûr. ⁵Consultation : Le travailleur a le droit de consulter son dossier personnel. Il a le droit, le cas échéant, de faire rectifier les données inexactes et de faire supprimer les données qui ne devraient pas s'y trouver. ⁶Communications à des tiers : L'employeur ne peut communiquer les données personnelles du travailleur qu'avec l'accord écrit de celui-ci. ⁷Bordereau : Le travailleur a le droit d'inclure dans son dossier personnel une liste qu'il tient à jour des documents échangés avec son employeur. Chaque modification ou ajout de la liste doit être contresignée par l'employeur. ⁸Candidat à un poste : 1. Les règles qui précèdent s'appliquent également aux candidats à un poste ;	X.6 Les dispositions de l'art. 4.14 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		
---	---	--	--

	2. L'accord du candidat pour recueillir des données auprès d'un tiers est présumé pour les personnes citées en référence dans le dossier de candidature ; 3. Les données personnelles du candidat doivent être détruite ou renvoyées au plus tard 6 mois après la date de la postulation. ⁹Loi : Les dispositions de la Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables (LPD).			
--	--	--	--	--

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	XI. POLITIQUE DE FORMATION			
	5.2 Politique de formation ¹ Chaque 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.	XI.1 Existe-t-il une politique de formation ? OUI ☐ NON ☐		Politique de formation
XI.	5.3 Contenu de la politique 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 75% au moins de ce financement est attribué à la formation continue. 5. Les règles d'octroi de la formation: a) Dans le cadre de l'enveloppe financière définie à l'article 5.3.3, l'employeur veille à une répartition équitable du droit à la formation entre les différents travailleurs. b) Après le temps d'essai, chaque travailleur engagé à plein temps peut bénéficier par année d'un nombre de jours de formation sur son temps de travail selon les modalités d'octroi précisées dans l'annexe 9. Le travailleur à temps partiel a droit à un nombre de jours de formation continue proportionnel à son taux d'activité.	XI.2.1 L'institution alloue-t-elle au moins le un pour-cent de sa masse salariale annuelle au financement de la formation et au développement des compétences (frais effectifs + salaires des collaborateurs ?) OUI ☐ NON ☐ XI.2.2 Toutes les catégories de travailleurs sont-elles informées des possibilités de formation ? OUI ☐ NON ☐ XI.2.3 Toutes les catégories de travailleurs en bénéficient-elles ? OUI ☐ NON ☐		Politique de formation <i>Annexe 9</i> Programme de formation Exemples de convention de formation Formulaires, procédures et processus de formation <i>Masse salariale (N-1) soumise CCT</i>

		XI 2.4 Existe-t-il une procédure écrite ou un document accessible de demande de formation ? OUI ☐ NON ☐ XI.2.5 Les dispositions de l'annexe 9 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		
	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.	XI.3 Les travailleurs ont-ils été consultés dans le cadre de la politique de formation ? OUI ☐ NON ☐		Moyens de communication et de consultation
	6.1 Congé sabbatique ¹ Les éducateurs peuvent bénéficier d'un congé sabbatique de 3 à 6 mois, dont le but est de leur permettre de se ressourcer et/ou de se perfectionner. Il peut être pris entre 40 et 55 ans, une seule fois dans la carrière de l'éducateur. L'éducateur doit avoir travaillé l'équivalent d'au moins 5 années à plein temps en tant que tel et durant 2 ans dans l'institution avant de déposer sa demande. L'éducateur conserve son droit au salaire durant le congé et reste assuré aux mêmes conditions que s'il travaillait. Les modalités de ce congé sabbatique sont négociées avec l'employeur. ² L'éducateur entendu au sens de la présente disposition est celui classé en B1 ou en A.	XI.4 Y a-t-il eu durant la période contrôlée un ou des congés sabbatiques octroyés en vertu de l'art. 6.1 ? OUI ☐ NON ☐		Demande de congé sabbatique <i>Annexe 17</i>

	6.2 Enseignants spécialisés Pour les enseignants spécialisés, l'annexe 15 complète la présente convention collective de travail. La durée hebdomadaire du travail est de 41.5 heures, précisée dans un cahier des charges qui fait partie de l'Annexe 15. Les enseignants spécialisés du SPS (Service pédagogie spécialisée) et les pédagogues en éducation précoce spécialisée du SEI (Service éducatif itinérant) sont au bénéfice d'un cahier des charges spécifique qui se trouve sur le site internet de la CPP.	XI.5 Les enseignants spécialisés disposent-ils du cahier des charges prévu ou, pour les SEI et SPS, de sa déclinaison spécifique ? OUI ☐ NON ☐ PAS D'ENSEIGNANT ☐ XI.6 Les horaires des enseignants spécialisés (partie 8 des cahiers des charges spécifiques) sont-ils respectés ? OUI ☐ NON ☐ PAS D'ENSEIGNANT ☐		Annexe 15 Cahier des charges spécifiques (site internet)
	6.3 Institution de prévoyance <i>Pour les travailleurs des institutions qui n'étaient signataires d'aucune convention au 31 décembre 2013 (voir l'article 8.1), et qui ne sont pas affiliés à Previva, l'article 3.35 ne s'applique pas. Ils restent affiliés à leur institution de prévoyance aux conditions actuelles. Une négociation sera engagée dès l'année 2017 entre les institutions concernées et les services subventionneurs pour définir un calendrier et les modalités permettant d'appliquer cet article.</i>	<i>A traiter ultérieurement</i>		

	7.4 Conditions de travail 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 de travail.	XI.7 Des travailleurs bénéficiaient-ils de conditions de travail plus favorables avant l'entrée en vigueur de la présente CCT ? OUI ☐ NON ☐ Si oui, les dispositions de l'art. 7.4 sont-elles respectées ? OUI ☐ NON ☐		
	8.2 Classification des travailleurs ¹ Pour les travailleurs engagés dans les institutions concernées par l'étape 2 – article 8.1, le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT s'ouvre au 1 ^{er} septembre 2015, avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier de la même année si les moyens financiers de l'institution le permettent. ² Pour les travailleurs engagés dans les institutions concernées par l'étape 3 – article 8.1, le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT s'ouvre au 1 ^{er} septembre 2016, avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier de la même année si les moyens financiers de l'institution le permettent.	XI.8 Les travailleurs ont-ils été classés ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		
	9.2 Primes et cotisations d'assurances La part du travailleur aux primes et cotisations d'assurances retenue sur le salaire reste fixée à 0.22% jusqu'au 31 décembre 2014. Dès le 1 ^{er} janvier 2015, le prélèvement est imputé uniquement en vertu de la disposition 3.26 Perte de gain en cas d'accident.	XI.9 Quel est le taux de prime de l'assurance accident non-professionnelle retenu sur le salaire ?		

	9.3 Surveillants I et encadrants de nuit Pour les encadrants de nuit et les surveillants I, les dispositions particulières applicables aux veilleurs, surveillants et encadrants de nuit restent applicables jusqu'au 31 décembre 2016. Dès le 1^{er} janvier 2017, les articles 3.7 (travail de nuit) et 3.8 (travail le dimanche et jours fériés) s'appliquent.	XI.10 Les contrats des encadrants et surveillants I sont-ils conformes à la CCT ? OUI ☐ NON ☐ NE S'APPLIQUE PAS ☐		
--	--	--	--	--

Remarques finales :

Nombre de dossiers pointés aléatoirement :

Nombre de dossiers consultés liés à des cas particuliers :

Heure de début et heure de fin du contrôle :

Qualité d'accès à l'information pour les contrôleurs :

Autres commentaires :

Signature des contrôleurs :

Remarques – divers à usage des contrôleurs

Confidentiel

Remarques – divers à usage des contrôleurs :

Confidentiel