

**FICHES PRATIQUES CCT**  
**Etat au 07.11.2018**

**TABLE DES MATIERES DES FICHES PRATIQUES**

<b>Numéros</b>	<b>Objets</b>
1	Art. 2.2 Engagement check-list et canevas du contrat de travail
2	Art. 3.4 Augmentation de salaire - annuités
3	Art. 3.23 Perte de gain en cas de maladie
4	Art. 3.24 Perte de gain en cas d'accident
5	Art. 3.7 Travail de nuit

Fiche pratique No 1

Référence : art. 2.2 Engagement

**Date de validation par la CPP : 02.12.2015**

Les éléments impératifs qui doivent figurer sur le contrat de travail conformément à l'article 2 Engagement de la CCT sont les suivants :

- ✓ Les noms des parties et les signatures,
- ✓ La date d'entrée en fonction,
- ✓ La fonction et la classification,
- ✓ Le taux d'activité,
- ✓ Le montant du salaire brut à l'engagement,
- ✓ Les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle (taux employé et taux employeur) il est possible de faire référence sur le contrat de travail à un document annexe qui contiendra toutes les informations requises et qui peut être modifiable d'une année à l'autre,
- ✓ La mention que la CCT fait partie intégrante du contrat de travail,
- ✓ Toutes les éventuelles conditions particulières liées à certaines fonctions, qui ne sont pas réglées par la présente CCT.

### **Canevas de contrat de travail**

le canevas est destiné à orienter les employeurs des entités soumises à la CCT, mais non affiliées aux quatre organisations faïtières signataires de la CCT. Il s'agit d'un aide-mémoire rappelant les éléments clés qui doivent impérativement faire partie du contrat de travail.

Les employeurs des organisations faïtières signataires de la CCT sont, pour leur part, au bénéfice de leur propre modèle de contrat établi en respect de la CCT.

### **Contrat de travail**

Entre M. Jules de Bulle désigné ci-après par « le collaborateur »  
Et  
Société Mon Bel Exemple désigné ci-après par « l'employeur »

**Fonction** : le collaborateur est engagé en qualité de ..... dès le .....

**Durée du contrat** :  indéterminée

de durée déterminée du ..... au .....

de durée maximale du ..... au .....

**Temps d'essai** : *(il n'existe pas d'office pour le contrat de durée déterminée et doit*

être prévu dans le contrat).

*Pour un contrat de durée déterminée égale ou inférieure à 6 mois :*

Le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai.

*Pour un contrat de durée déterminée ou de durée maximale supérieure à 6 mois :*

Les X premiers mois (maximum 3 mois) sont considérés comme temps d'essai.

**Résiliation du contrat de durée maximale supérieure à 6 mois :** après le temps d'essai le contrat peut être résilié moyennant le respect d'un délai d'un mois pour la fin d'un mois.

**Taux d'activité :**  X%

ou contrat de travail irrégulier : le travail s'effectue en fonction des besoins de l'employeur et des disponibilités du travailleur. Il n'existe aucune obligation de l'employeur de proposer du travail, de la même manière il est possible au travailleur de refuser du travail.

**Classification :** XX-XX

**Rémunération :**

*Pour un salaire mensuel :*

Le salaire mensuel brut est de CHF XXXX pour un taux d'activité de XX% (soit CHF XXXX pour un taux d'activité de 100%).

*Pour un salaire horaire :*

Le salaire horaire de base <sup>1</sup> est de	CHF XX
+ Majoration pour vacances et jours fériés <sup>2</sup>	CHF XX
	-----
Sous-total	CHF XX
+ Majoration 13ème salaire <sup>3</sup>	CHF XX
	-----
= Salaire horaire total	CHF XX

<sup>1</sup> Salaire mensuel \* 12 / (41.5 heures \* 52.14 semaines).

<sup>2</sup> Majoration pour un droit à 5 semaines de vacances et 10 jours fériés : 15.5 %.

Majoration pour un droit à 6 semaines de vacances et 10 jours fériés : 18.12 %

<sup>3</sup> 8.33 % à calculer sur le salaire horaire de base et les majorations pour vacances et jours fériés (sous-total).

**Conditions d'assurance et de prévoyance \* :**

AVS/AI/APG : X%

AC : X%

PC famille : X%

Assurance perte de gain maladie : X%

Assurance accident non-professionnel : X%  
Assurance accident complémentaire : X% (éventuellement)  
LPP : X% part collaborateur (X% part employeur)  
Contribution paritaire professionnelle : X%.

\*Ces taux peuvent être modifiés en fonction de nouvelles dispositions légales ou de changements des conditions d'assurances applicables. Les conditions générales d'assurances (perte de gain maladie, assurance accident et LPP sont remises au collaborateur).

**Conditions particulières :**

*Lister les conditions particulières non prévues par la CCT.*

**Partie intégrante du contrat de travail :** la CCT du secteur sanitaire parapublic vaudois, le cahier des charges (*le règlement interne de l'établissement*) font partie intégrante du présent contrat. Ils ont été remis au collaborateur et acceptés.

Ainsi fait en double exemplaires, le .....

Signature du collaborateur : .....

Signature de l'employeur : .....

Fiche pratique No 2

Références : art. 3.4 al. 1  
Augmentation de salaire

**Date de validation par la CPP : 02.12.2015**

### **Article 3.4 Augmentations de salaire**

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

<sup>2</sup>En cas de prestations particulièrement élevées, l'employeur peut octroyer au travailleur une augmentation de salaire plus importante ou un salaire supérieur au maximum de la classe de la fonction qu'il occupe.

<sup>3</sup>Inversement, 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.

### **Explication de la méthode de calcul sur la base d'un salaire mensuel**

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

#### **Exemple pour un aide et auxiliaire en soins B Classe 9-11**

Salaire au 31.12.2014	CHF 4'160.-
Annuités 2015 à 100% (classe 11)	CHF 84.-
Salaire au 01.01.2015	CHF 4'244.-

Le salaire minimum de la classe 11 est de CHF 4'139.-

#### **Exemple pour un soignant diplômé BSc ou ES B Classe 19-21**

Salaire au 31.12.2014	CHF 5'600.-
Annuités 2015 à 100% (classe 20)	CHF 137.-
Salaire au 01.01.2015	CHF 5'737.-

Le salaire minimum de la classe 20 est de CHF 5'533.-

**Date de validation par la CPP : 02.12.2015**

Les principes de calcul du salaire en cas de longue maladie (plus de 30 jours consécutifs ou 30 jours non-consécutifs pour le même cas) sont les suivants lorsque le contrat d'assurance déploie ses effets dès le 31<sup>ème</sup> jour.

- Les 30 premiers jours l'employeur est habilité à ne verser que le 90% du salaire brut. Les charges sociales usuelles sont appliquées. Le cas échéant, les indemnités variables sont prises en compte selon la planification établie.

**Indemnités journalières de l'assureur.**

- Dès le 31<sup>ème</sup> jour, les indemnités journalières sont prises en considération. Les indemnités journalières sont calculées sur la base du salaire mensuel brut y compris le 13<sup>ème</sup> salaire au moment de la survenance de l'incapacité + de la moyenne sur les 12 derniers mois des indemnités versées pour travail de nuit, jours fériés, dimanches et service de piquet. Tous ces éléments doivent être annoncés à l'assureur.
- Les indemnités journalières ne sont pas sujettes aux déductions des assurances sociales. La cotisation au 2<sup>ème</sup> pilier est réservée selon le règlement du fonds de prévoyance.

**Calcul du salaire.**

- Pour déterminer le montant du salaire mensuel net, le calcul doit comprendre le salaire mensuel brut y compris le 13<sup>ème</sup> salaire + la moyenne sur les 12 derniers mois des indemnités versées régulièrement, diminué des charges sociales usuelles.
- La différence entre le montant de l'indemnité journalière et le 100% du salaire net est à la charge de l'employeur ou le cas échéant reste acquise à l'employeur.

**Versement du salaire.**

- Le 13<sup>ème</sup> salaire peut être versé avec le salaire net à 100% durant l'incapacité de travail et déduit du 13<sup>ème</sup> salaire versé en fin d'année ou versé intégralement à la fin de l'année.

Le premier mois d'incapacité mentionné à l'art. 3.23 al. 2 CCT ne doit pas être confondu avec le délai d'attente convenu entre l'employeur et l'assureur dans le contrat d'assurance.

### Cas pratique.

Jules de Bulle est infirmier, classe 19-21, son salaire mensuel brut est de CHF 7'000.-, la moyenne des indemnités du travail de nuit, dimanche, jours fériés et service de piquet sur les 12 mois précédent la maladie est de CHF 500.-. Les charges sociales s'élèvent à 16%. Il a été malade durant 6 mois consécutifs.

	<b>Calcul du salaire net habituel</b>	<b>Salaire durant le 1<sup>er</sup> mois de maladie</b>
Salaire mensuel brut	7'000	7'000
Moyenne des indemnités	<u>500</u>	<u>500</u>
Sous-total	7'500	7'500
./. déduction 10%		<u>750</u>
Sous-total		6'750
./. charges sociales	<u>1'200</u>	<u>1'080</u>
<b>Salaire net</b>	<b><u>6'300</u></b>	<b><u>5'670</u></b>

<sup>1</sup>Le travailleur doit toucher CHF 6'300 à partir du 31<sup>ème</sup> jour de maladie jusqu'à la fin de sa maladie, soit son salaire net habituel avant la survenance de la maladie.

### Salaire déterminant à annoncer à l'assureur perte de gain maladie :

Salaire mensuel brut	7'000
Part du 13 <sup>ème</sup> salaire 8.33%	583.33
Moyenne des indemnités	<u>500</u>
<b>Salaire déterminant</b>	<b><u>8'083.33</u></b>

L'indemnité journalière est d'au moins 90% du salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail, la différence entre le montant de l'indemnité et le 100% du salaire net (soit le salaire brut diminué de toutes les charges sociales habituellement déduites) étant à la charge de l'employeur ou, le cas échéant, due à l'employeur.

Fiche pratique No 4

Référence : art. 3.24 Perte de gain en cas d'accident

**Date de validation par la CPP : 02.12.2015**

« Art. 3.24 Perte de gain en cas d'accident

<sup>4</sup>Durant le délai d'attente, l'employeur prend à sa charge le 100% du salaire brut.

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

Quelles que soient les conditions d'assurance, le travailleur doit toucher le 100% de son salaire net habituel durant toute l'absence pour cause d'accident.

Pour calculer le salaire net habituel, voir l'exemple ci-dessus art. 3.23 Perte de gain en cas de maladie.



**Date de validation par la CPP : 07.11.2018**

**Taux d'activité** : l'article 2.2 Engagement dispose que : « <sup>1</sup>Tout engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit, signé par les deux parties avant l'engagement. Ce contrat fait expressément référence à la présente CCT et mentionne notamment :

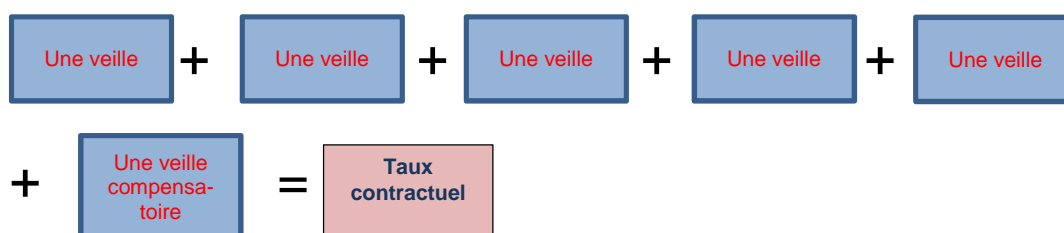
- la date d'entrée en fonction ;
- la fonction et la classification ;
- **le taux d'activité** ;
- le montant du salaire brut à l'engagement ;
- les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle ;
- toutes les éventuelles conditions particulières liées à certaines fonctions, qui ne sont pas réglées par la présente CCT ».

Pour le travail de nuit, le taux d'activité comprend tant le travail effectif que la compensation des 20% en temps. Il peut être indiqué en pourcentage ou en nombre de veilles (avec un nombre d'heures par veille défini et un salaire horaire).

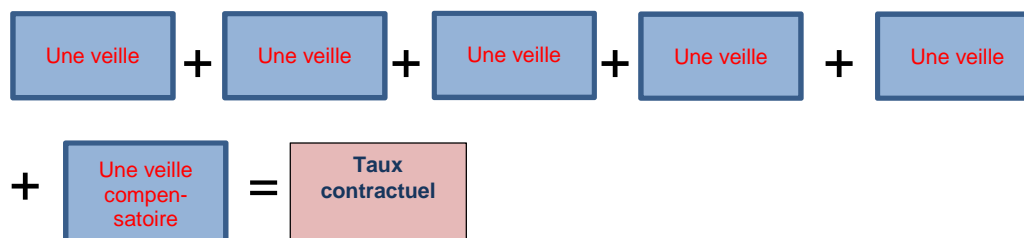
La compensation en temps peut être octroyée de deux manières :

1. Les heures de compensation sont cumulées jusqu'à l'octroi d'une veille planifiée mais non travaillée.

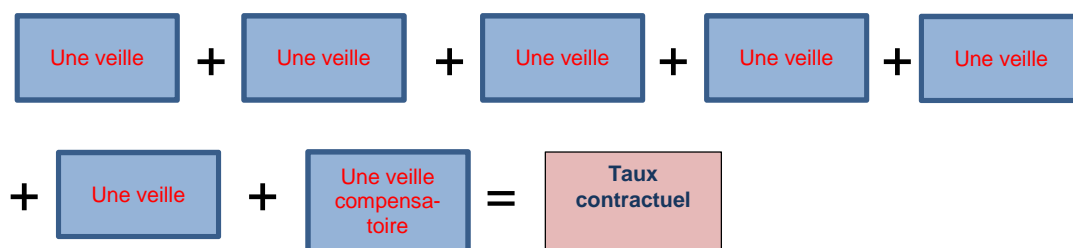
Pour une veille de 10 heures comprises entre 20h00 et 06h00, la compensation est de 2 heures. Par exemple, 5 veilles effectives donnent droit à une veille planifiée mais non travaillée (veille compensatoire).



Pour une veille de 8 heures comprises entre 22h00 et 06h00, la compensation est de 1.6 heures (1h36). Par exemple, 5 veilles effectives donnent droit à une veille compensatoire.



Pour une veille de 12h00 comprises entre 19h00 et 07h00, la compensation est de 2 heures. Il faut donc 6 veilles pour bénéficier d'une veille compensatoire.

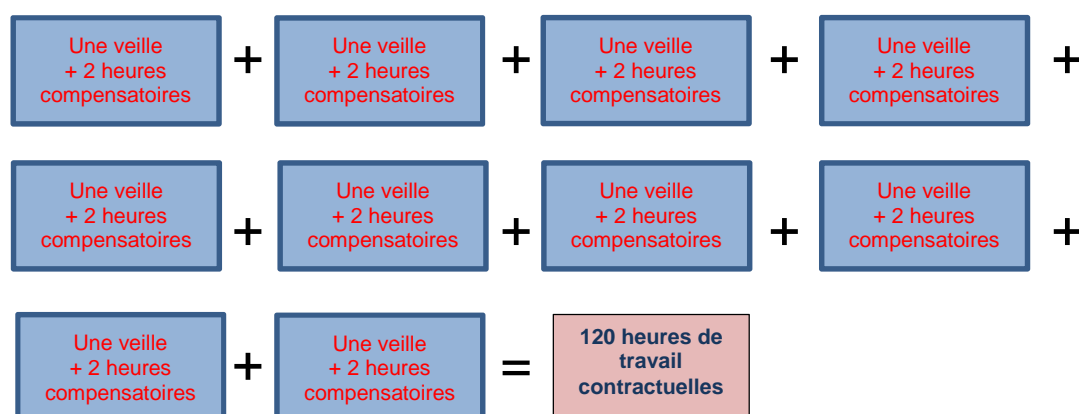


2. Le temps de repos (20%) est additionné au travail effectif de chaque veille. La veille compensatoire n'est pas visible, mais le travailleur atteint plus rapidement le total d'heures dues.

Nombre d'heures dues mensuelles :120 (soit 100 heures effectives et 20 heures de compensation)

Nombre de veilles à effectuer :10

Durée de la veille = 10 heures effectives + 2 heures compensation = 12 heures comptabilisées comme temps de travail.



3. Travailleurs sans taux d'activité défini (poolistes = selon les besoins du service et les disponibilités du travailleur).

Nombre d'heures effectives + compensation 20% = nombre d'heures payées.

Durée de la veille = 10 heures effectives + 2 heures compensation = 12 heures payées.

### Illustration de la rémunération à la veille.

Dans le cadre d'une rémunération à la veille, le contrat de travail doit mentionner les éléments suivants :

- Le tarif horaire brut à l'engagement,
- Le nombre d'heures effectives par veille,
- Taux de vacances, jours fériés et 13<sup>ème</sup> salaire.

Salaire pour une veille :

Salaire de base : 11h00 (CHF 3'748.- à 100%)	= CHF 228.25
Majoration vacances et fériés 15.5%	= CHF 35.40
Sous-total	= CHF 263.65
Majoration 13 <sup>ème</sup> salaire 8.33%	= CHF 21.95
Sous-total	= CHF 285.60
Indemnités travail de nuit de 20h00 à 06h00 CHF 5.-	= CHF 50.00
Arrêt Orange 10.64% de CHF 50.-	= CHF 5.30
Total salaire pour une veille	= CHF 340.90
	=====

Salaire pour une veille compensatoire :

Salaire de base : 10h00 (CHF 3'748.- à 100%)	= CHF 207.50
Majoration vacances et fériés 15.5%	= CHF 32.15
Sous-total	= CHF 239.65
Majoration 13 <sup>ème</sup> salaire 8.33%	= CHF 19.95
Total salaire pour une veille compensatoire	= CHF 259.60
	=====

**Personnel non soignant.**

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