

DOCUMENT DE CONTRÔLE 2^{ème} cycle de contrôles

No du contrôle :

Faîtière :

Etablissement contrôlé :

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

Mission spécifique :

Nombre de collaborateurs soumis à la CCT :

Noms des contrôleurs :

Date du contrôle :

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

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 en lien avec les fiches de salaire :

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

Questions en lien avec les plannings de travail :

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

La mention du nom et/ou du numéro des collaborateurs et/ou de la fonction est requise pour 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

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			Liste du personnel de l'année en cours : <ul style="list-style-type: none"> • Fonctions • Soumis ou non soumis • Dates d'entrée • Dates de sortie (dès le 01.01.08) • Taux d'activité • Information du statut mensualisé ou non • Contrats de travail 	
	1.3 Champ d'application ² La présente CCT est applicable à tous les travailleursà l' exception des personnes suivantes:	I.1 Existe-t-il une liste du personnel soumis et non soumis ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>			
	- les responsables d'établissements qu'ils soient directeurs, propriétaires ou locataires, de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales; + Interprétation no II 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 II ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>			
	- les personnes en formation engagées pour effectuer des veilles dites «dormantes» dans des unités psychiatriques d'établissements médico-sociaux.	I.3 Les personnes effectuant les veilles dormantes, sont-elles en formation ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>			
	- 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.4 Y a-t-il des pré-stagiaires ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Si oui, ces derniers bénéficient-ils d'un encadrement ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>			

	<p>1.3bis Dispositions applicables aux auxiliaires de vacances âgés entre 15 et 18 ans</p> <p>Toutes les conditions de travail et de rémunération des personnes âgées entre 15 et 18 ans, engagées comme auxiliaires de vacances pour une durée inférieure à 3 mois sont régies dans l'annexe 7 à la présente CCT.</p>	<p>I.5</p> <p>Y a-t-il des auxiliaires de vacances ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>Si oui, les conditions de l'annexe 7 sont-elles respectées ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		
	<p>1.3ter Dispositions applicables aux personnes ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à leur santé</p> <p>Les travailleurs ayant une capacité de travail résiduelle à la suite d'une atteinte à leur santé au bénéfice de mesure selon la LAI ou LAA sont soumis partiellement à la CCT. Les conditions de rémunération sont régies dans l'annexe 8 à la présente CCT.</p>	<p>I.6</p> <p>Y a-t-il des personnes ayant une capacité de travail résiduelle ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>Si oui, les conditions de l'annexe 8 sont-elles respectées ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		Contrats de travail
No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	<p>II. CONFORMITÉ CONTENU DES CONTRATS DE TRAVAIL AUX EXIGENCES CCT. RESPECT DES DÉLAIS ET PROCEDURES MENTIONNÉS</p>			
	<p>2.2 Engagement</p> <p>¹Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit, signé par les deux parties avant l'engagement. Ce contrat fait expressément référence à la présente CCT et mentionne notamment :</p>	<p>II.1.1</p> <p>Les 5 points cités peuvent-ils être retrouvés dans le contrat de travail ? (Les conditions d'assurance et de prévoyance peuvent figurer</p>		

II.	<ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>²Le travailleur reçoit un exemplaire de la présente CCT, ainsi que le cahier des charges relatif à la fonction pour laquelle il est engagé.</p>	<p>dans une annexe).</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>II.1.2 Si non, (5^{ème} tiret), est-ce que dans le contrat figure un renvoi clair à un/des documents relatifs aux conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>II.1.2 Les dispositions de l'alinéa 2 sont-elles respectées ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Contrats de travail et avenants</p> <p>Dossiers du personnel</p> <p>Liste du personnel</p>
	<p>2.3 Contrat de durée déterminée égale ou inférieure à six mois</p> <p>³Les rapports de travail peuvent être prolongés une seule fois pour une nouvelle durée déterminée de six mois au maximum. Une nouvelle prolongation ne peut se faire que par un engagement de durée indéterminée.</p>	<p>II.2 Les CDD renouvelés l'ont-ils été une seule fois au maximum?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		
II.	<p>2.3bis Contrat de durée déterminée ou de durée maximale supérieure à six mois</p> <p>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).</p> <p>2.5 Temps d'essai</p> <p>¹Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai.</p> <p>²Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant</p>	<p>II.3 Pour les CDD supérieurs à 6 mois, les raisons d'une telle durée sont-elles clairement mentionnées ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>II.4.1 Le temps d'essai correspond-il à celui mentionné à l'alinéa 1 ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Contrats de travail et avenants</p>

<p>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.</p>	<p>II.4.2 Respect de l'alinéa 3 ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Dossiers du personnel Liste du personnel</p>
<p>2.7 Forme de la résiliation du contrat de travail La résiliation du contrat de travail se fait par lettre recommandée, précédée, dans la mesure du possible, d'un entretien. La date de réception fait foi; à défaut de retrait de la lettre signature dans le délai de garde postal, le dernier jour du délai fait foi. La résiliation peut également être effectuée par une remise en main propre de la lettre de résiliation avec signature d'un accusé de réception ou par-devant témoin.</p>	<p>II.5 Lors des résiliations des contrats, la forme a-t-elle été respectée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		
<p>2.8 Délais de résiliation et termes ¹Pendant le temps d'essai le contrat peut être résilié de part et d'autre moyennant le respect d'un délai de sept jours de calendrier pendant le premier mois et de quatorze jours de calendrier durant les deuxième et troisième mois. ²Après le temps d'essai, le délai de résiliation est porté à un mois pour la fin d'un mois si la résiliation intervient durant la première année de service et à trois mois pour la fin d'un mois si la résiliation intervient à partir de la deuxième année de service. Pour autant qu'elles en motivent brièvement la raison, les parties peuvent convenir par écrit de délais plus longs et d'autres termes.</p>	<p>II.6 Les délais de résiliation sont-ils respectés? (cf. 2.8 et le cas échéant 2.9) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		
<p>2.12 Libération de l'obligation de travailler ¹L'employeur peut décider, au moment de la résiliation ou ultérieurement, de libérer le travailleur de fournir son travail jusqu'à la fin du contrat de travail qui les lie. Durant la libération de l'obligation de travailler, le travailleur est rémunéré de la même manière que si il avait travaillé ou que, le cas échéant, si il avait été empêché de travailler sans</p>	<p>II.7.1 Lors des libérations d'obligation de travailler, le travailleur a-t-il été rémunéré de la même manière que s'il avait travaillé ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • indemnités de nuit • de dimanche

II.	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>II.7.2 Les modalités de libération sont-elles précisées dans un courrier ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<ul style="list-style-type: none"> • et de fériés <p>Dossiers du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • courrier (cf. II.7.3)
	<p>2.14 Modification du contrat de travail après le temps d'essai</p> <p>¹Si l'employeur entend modifier le contrat de travail sur un ou plusieurs points essentiels, il est tenu de respecter la procédure de résiliation mentionnée à l'article 2.7 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.8 étant augmentés d'un mois.</p> <p>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.</p>	<p>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?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p>Contrats de travail</p> <p>Dossiers du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • courrier
	<p>2.15 Suppression de poste</p> <p>Si l'employeur envisage de supprimer définitivement un poste précis de travail, il s'efforcera de trouver dans la mesure du possible un autre poste correspondant aux aptitudes du travailleur concerné. Si aucun poste ne peut être trouvé ou si le travailleur refuse le poste qui lui est proposé, les rapports de travail prendront fin conformément à l'article 2.7 de la présente CCT, les délais de congé prévus à l'article 2.8 étant augmentés d'un mois.</p>	<p>II.9 Lors de suppressions de postes, la procédure a-t-elle été respectée?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p>Dossiers du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • courrier : lettre de résiliation

II.	<p>2.16 Décès du travailleur</p> <p>¹Si le collaborateur laisse un conjoint, des enfants mineurs ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit encore payer trois mois de salaire dès le jour du décès. Ce salaire est exigible immédiatement après le décès ; il ne fait pas partie du salaire déterminant AVS. Les bénéficiaires ont un droit propre indépendamment de la liquidation successorale (article 112 CO); ainsi l'employeur se renseignera auprès du bénéficiaire sur le compte désigné pour le versement de ce montant, afin qu'il ne soit pas bloqué jusqu'à la liquidation de la succession.</p> <p>²L'employeur est dispensé de procéder au paiement du salaire si une institution tierce prend à sa charge les mêmes prestations aux mêmes conditions.</p> <p>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.</p>	<p>II.10 En cas de décès, les trois mois de salaire dès le jour du décès, ont-ils été versés ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		Fiche de salaire ad-hoc
	<p>2.19 Protection des travailleurs en cas de dénonciation de cas de maltraitance ou de soins dangereux.</p> <p>¹L'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.</p>	<p>II.11.1 Y a-t-il une procédure interne écrite de signalement de cas de maltraitance ou de soins dangereux ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>II.11.2 Si oui, est-elle accessible aux travailleurs de l'institution ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		Descriptif de la procédure interne

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
III.	III. CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATION, ANNUITÉS ET INDEXATION DU COLLABORATEUR CONFORMES À LA CCT			
	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.	III.1 Le salaire est-il conforme à la classification de la fonction exercée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>		Grille interne de la faïtière Contrats de travail et fiches de salaire <i>Annexes 2 et 3 de la CCT</i>
	3.2 Fixation du salaire initial ² Le salaire initial ne peut pas être fixé en dessous du salaire minimum prévu pour les classes inférieures de l'échelle des salaires figurant dans l'annexe 3 à la présente CCT.	III.2 Lors d'engagements durant la période couverte par le contrôle, le salaire initial est-il égal ou supérieur au minimum de la classe occupée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>		Contrats de travail conclus dans l'année, de collaborateurs en début de carrière
3.3 Adaptation du salaire au renchérissement L'échelle des salaires est adaptée à l'augmentation du coût de la vie le 1 ^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente. Cette adaptation peut être moindre ou ne pas être accordée, en fonction de ce que le personnel des établissements sanitaires publics du Canton de Vaud recevra à ce titre.	III.3 Les salaires ont-ils été indexés selon l'annexe 3 au 1 ^{er} janvier de chaque année de la période contrôlée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>		<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	

<p>3.4 Augmentations de salaire</p> <p>¹En règle générale, au début de chaque année civile et pour autant que les rapports de travail durent depuis six mois au moins, le travailleur obtient une augmentation annuelle de salaire jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de la classe de la fonction qu'il occupe.</p>	<p>III.4 Le minimum des annuités salariales a-t-il été versé aux ayants-droits ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p><i>Echelles de traitement N et N-1</i></p> <p>Courrier au personnel donnant l'information sur le renchérissement</p> <p>Fiches de salaire décembre N-2 et N-1 et janvier N-1 et N</p>
<p>3.5 Treizième salaire</p> <p>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.</p>	<p>III.5 Le 13^{ème} salaire est-il versé conformément à la CCT ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire dès janvier N-1</p>
<p>3.6 Composition et versement du salaire</p> <p>¹Le salaire mensuel brut, le cas échéant complété par des suppléments fixes (par exemple les allocations familiales) ou par des suppléments variables (par exemple des indemnités pour heures supplémentaires) fait l'objet de diverses déductions légales (par exemple l'AVS) ou conventionnelles (par exemple la cotisation à une assurance perte de gain en cas de maladie).</p> <p>^{1bis} Les suppléments de salaire ayant un caractère régulier et durable versés pour du travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet sont pris en compte dans le calcul du salaire afférent aux vacances. Ces suppléments de salaire sont majorés d'une compensation en pour-cent dont le taux figure dans l'annexe 4 à la présente CCT.</p>	<p>III.6 Les suppléments de salaire afférents aux vacances sont-ils versés conformément à la CCT (chiffre 4 de l'Annexe 4) ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p>Annexe 4</p> <p>Fiches de salaire dès janvier 2011</p>

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	IV. COMPENSATIONS ET INDEMNITÉS			
IV.	<p>3.7 Travail de nuit</p> <p>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.</p> <p>²Si le travail de nuit ne dure pas plus d'une heure en début ou en fin de nuit, seule l'indemnité est octroyée.</p> <p>³Le personnel non soignant qui n'effectue qu'occasionnellement (soit moins de 25 nuits par année civile) du travail de nuit a droit à une majoration du salaire correspondant de 25%, en lieu et place d'une compensation en temps et d'une indemnité.</p>	<p>IV.1.1 La compensation en temps de repos de 20%, est-elle octroyée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>IV.1.2 L'indemnité figurant à l'annexe 4 est-elle octroyée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>IV.1.3 Dans le cas de l'alinéa 2, l'indemnité est-elle octroyée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>IV.1.4 Pour le personnel non soignant effectuant occasionnellement du travail de nuit, la majoration de salaire est-elle versée ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p><i>Annexe 4 CCT</i></p> <p>Plannings de travail</p> <p>Fiches de salaire</p>
	<p>3.8 Travail du dimanche et des jours fériés</p> <p>Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié assimilé à un dimanche donnent droit à une</p>	<p>IV.2 L'indemnité du dimanche et jour férié est-elle versée ?</p>		<p><i>Annexe 4 CCT</i></p> <p>Plannings de travail</p>

<p>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.</p>	<p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire</p>
<p>3.9 Service de piquet</p> <p>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.</p> <p>Si 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.</p> <p>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</p>	<p>IV.3.1 Le service de piquet effectué dans l'établissement est-il rétribué comme du temps de travail, suppléments inclus ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>IV.3.2 L'indemnité de piquet est-elle versée ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>IV.3.3 Si non, y a-t-il une compensation équivalente ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>IV.3.4 Le temps d'intervention est-il traité conformément à l'alinéa 4 ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p><i>Annexe 4 CCT</i></p> <p>Plannings de travail</p> <p>Fiches de salaire</p>
<p>3.10 Heures supplémentaires/travail supplémentaire</p> <p>¹Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent les heures hebdomadaires convenues par</p>			

<p>contrat jusqu'à concurrence de la durée maximale autorisée de 50 heures par semaine de travail. En outre, elles ne sont considérées comme telles que si elles ont été effectuées à la demande expresse de l'employeur ou qu'elles ont été annoncées à l'employeur dans les cinq jours, si elles ont été imposées par les circonstances.</p> <p>⁴Du travail supplémentaire, soit celui qui est constitué des heures effectuées au-delà de la durée maximale autorisée de 50 heures de la semaine de travail, ne peut être exigé que dans des situations exceptionnelles. Avec l'accord du travailleur, ces heures sont compensées par un congé de durée équivalente, à accorder en principe dans un délai de quatorze semaines. A défaut, elles sont rémunérées avec une majoration du salaire de base de 25%.</p>	<p>IV.4.1 Existe-t-il un décompte des heures supplémentaires ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>IV.4.2 Les heures, au-delà des 50 heures hebdomadaires sont-elles compensées ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p>Décomptes d'heures</p> <p>Décomptes d'heures</p> <p>Contrats de travail</p> <p>Plannings de travail</p> <p>Fiches de salaire</p>
<p>3.20 Promotion salariale</p> <p>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.</p> <p>²Le travailleur ayant suivi, d'entente avec l'employeur, une formation certifiée susceptible d'entraîner une modification de son cahier des charges à raison de prestations ou de responsabilités supplémentaires, a droit à une augmentation du traitement annuel au moins équivalente à une annuité de la classe salariale de sa fonction.</p> <p>³Le travailleur dont le cahier des charges est modifié en raison de prestations ou responsabilités supplémentaires a droit à une augmentation du traitement annuel au moins équivalente à une annuité de la classe salariale de sa fonction.</p>	<p>IV.5 Dans les cas de promotion selon les alinéas 1, 2 et 3, l'augmentation salariale est-elle conforme ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire</p> <p>Contrats de travail</p> <p>Avenants aux contrats</p>
<p>3.21 Remplacement dans une fonction supérieure</p> <p>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.</p>	<p>IV.6 Dans le cas de remplacements dans une fonction supérieure l'indemnité est-elle conforme à</p>		<p>Fiches de salaire</p>

	Les remplacements d'une durée inférieure ne font pas l'objet d'une compensation particulière. ² Le 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.	l'alinéa 2? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>		Contrats de travail Avenants aux contrats
No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	V. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL			
V.	<p>3.11 Durée du travail</p> <p>² La durée de travail hebdomadaire est de 41h30 pour un travailleur à plein temps, réparties sur 5 jours. Toutefois, l'employeur et les travailleurs de l'établissement ou d'un service peuvent convenir de maintenir ou d'instaurer un horaire hebdomadaire de 42h30, chaque heure faite ainsi en plus étant compensée par un congé de durée équivalente.</p> <p>⁴ Chaque travailleur dispose au moins d'un samedi et d'un dimanche consécutifs libres par mois civil, de même que de deux autres jours consécutifs libres comprenant un dimanche.</p> <p>Les dimanches inclus dans une période de vacances sont pris en compte.</p> <p>A la demande expresse du travailleur, il est possible de déroger à l'octroi des 2 dimanches de libre par mois, dans les limites de la LTr.</p> <p>En cas de situation exceptionnelle, à la demande de l'employeur et avec l'accord du travailleur, il est possible de déroger à l'octroi des 2 dimanches de libres par mois, dans les limites de la LTr. Le dimanche travaillé est compensé par l'octroi d'un dimanche de congé de remplacement dans un délai de deux mois.</p> <p>⁶En règle générale, le plan de travail du prochain mois doit être communiqué au travailleur au moins</p>	<p>V.1.1 La durée du temps de travail est-elle :</p> <p>a) <input type="checkbox"/> 41h30</p> <p>b) <input type="checkbox"/> 42h30, avec compensation</p> <p>c) <input type="checkbox"/> autre durée < 41h30</p> <p>V.1.2 Si b) la durée hebdomadaire a-t-elle été l'objet d'un accord entre l'employeur et les travailleurs ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>V.1.3 L'alinéa 4 est-il respecté ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>V.1.4 L'alinéa 6 est-il respecté ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Plannings de travail</p> <p>Fiches de salaire</p> <p>Accords éventuels entre l'employeur et les travailleurs</p>

<p>deux semaines à l'avance. Le travailleur doit pouvoir s'en procurer une copie.</p> <p>Toute modification de ce plan doit être convenue entre l'employeur et le travailleur qui doit pouvoir se procurer une copie du nouveau plan de travail.</p> <p>Le travailleur veille à prendre connaissance des éventuels changements d'horaires.</p> <p>L'employeur doit mettre à disposition de ses collaborateurs un document utile à la bonne compréhension des plannings de travail, décomptes horaires et fiches de salaire.</p> <p>Lorsque l'organisation du travail entraîne des modifications dérogeant au planning, le collaborateur doit pouvoir, sur demande, entrer en possession des éléments lui permettant de comprendre et vérifier son décompte horaire et sa fiche de salaire.</p>	<p>V.1.5</p> <p>Existe-t-il un document servant à expliquer les plannings de travail, les décomptes horaires et les fiches de salaire ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		
<p>3.12 Repos</p> <p>¹Le repos quotidien doit durer au moins onze heures consécutives; il peut être abaissé à:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huit heures, une fois par semaine, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures; - neuf heures, à condition que la moyenne sur deux semaines atteigne douze heures. <p>²Le travailleur bénéficie chaque semaine d'au moins 24 heures de repos consécutives en sus du repos quotidien.</p>	<p>V.2</p> <p>La durée de repos est-elle respectée, selon les alinéas 1 et 2?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Plannings de travail</p> <p>Décompte d'heures</p>
<p>3.13 Pauses</p> <p>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.</p>	<p>V.3</p> <p>La durée des pauses est-elle respectée ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Plannings de travail</p> <p>Décompte d'heures</p>

<p>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.</p>			
<p>3.14 Jours fériés</p> <p>¹Les jours suivants sont considérés comme fériés et assimilés à un dimanche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>	<p>V.4.1 Le jour férié supplémentaire est-il accordé ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>V.4.2 La compensation en congé des jours fériés est-elle respectée ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Plannings de travail</p> <p>Fiches de salaire</p> <p>Communication éventuelle de l'employeur sur le jour férié supplémentaire.</p>
<p>3.16 Vacances</p> <p>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.</p> <p>⁵La date des vacances est fixée d'entente entre le travailleur et l'employeur, en fonction des besoins du service. En cas de désaccord, l'employeur décide. Si les besoins du service le permettent, l'employeur s'efforcera d'accorder trois semaines de vacances consécutives au travailleur qui en fait la demande; la période durant laquelle ces vacances sont octroyées</p>	<p>V.5.1 L'alinéa 2 est-il respecté ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>V.5.2 Y a-t-il au moins deux semaines de vacances consécutives ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Plannings de travail</p>

	est déterminée par l'employeur. Durant l'année civile, au moins deux semaines de vacances consécutives doivent être accordées et prises. ⁸ Si des jours fériés, tels que fixés par l'article 3.14 de la présente CCT, coïncident avec une période de vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.	V.5.3 L'alinéa 8 est-il respecté ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>		
No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	VI. INDEMNITÉS ET FRAIS PROFESSIONNELS			
VI.	3.17 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, selon les règles figurant dans l'annexe 5 à la présente CCT. Les conditions d'indemnisation relatives aux déplacements professionnels des travailleurs de l'OMSV et des associations et fondations qui y sont liées font l'objet d'un règlement spécifique ³ En cas d'accident lors d'une course professionnelle, la franchise de l'assurance responsabilité civile est à la charge de l'employeur, sauf si le travailleur a agi intentionnellement ou commis une faute grave ⁴ 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 indemnités sont-elles versées conformément aux alinéas 1, 3 et 4 ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/> VI.1.2 En cas d'accident professionnel l'employeur a-t-il payé la franchise, selon l'alinéa 3 ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>		Fiches de salaire Justificatif de frais professionnels <i>Annexe 5 CCT</i> AVASAD : réglementation spécifique
	3.18 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 <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>		Fiches de salaire Justificatif de frais professionnels <i>Annexe 5 CCT</i>

	<p>3.19 Frais professionnels Si le port d'une tenue de travail particulière est rendu obligatoire par l'employeur ou est imposé pour des raisons de sécurité ou d'hygiène, les habits de travail sont fournis et entretenus par l'employeur</p>	<p>VI.3.1 Les habits de travail sont-ils fournis par l'employeur ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/> VI.3.2 Les habits de travail sont-ils entretenus par l'employeur ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		Directives internes
No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	VII. SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT			
VII	<p>3.23 Perte de gain en cas de maladie ¹Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur assure le travailleur engagé pour une durée indéterminée ou engagé pour une durée déterminée supérieure à deux mois contre la perte de gain en cas de maladie durant 720 jours; l'indemnité journalière est d'au moins 90% du salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail, la différence entre le montant de l'indemnité et le 100% du salaire net (soit le salaire brut diminué de toutes les charges sociales habituellement déduites) étant à la charge de l'employeur ou, le cas échéant, due à l'employeur. Sont assurées toutes les indemnités versées régulièrement et soumises à l'AVS. Si le salaire est variable, l'indemnité journalière est calculée sur la moyenne des salaires perçus au cours des douze mois – le cas échéant au cours des derniers mois – précédant le début de l'incapacité. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement le travailleur. L'employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d'assurance.</p>	<p>VII.1.1 Le personnel mentionné à l'alinéa 1, est-il couvert par une assurance perte de gain ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> VII.1.2 Le salaire perçu par l'employé durant le 1^{er} mois correspond-il au minimum au 90% de son salaire brut y compris les indemnités (de nuit, de week-end, etc.) ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> VII.1.3 Le salaire perçu par l'employé à partir du 2^{ème} mois d'incapacité correspond-il au</p>		<p>Fiches de salaire Déclarations pertes de gain</p>

	<p>²Durant le premier mois d'incapacité, l'employeur est habilité à ne verser au travailleur que le 90% de son salaire brut. Au-delà, l'employeur n'a pas d'autre obligation que de verser les montants mentionnés à l'alinéa précédent ou leur équivalent, les trois alinéas suivants étant toutefois réservés.</p> <p>⁶La moitié de la prime d'assurance est à la charge du travailleur.</p>	<p>100% de son salaire net y compris la moyenne des indemnités des 12 derniers mois ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>VII.1.4 Le salaire annoncé à l'assurance, correspond-il au salaire brut actuel, y compris la moyenne des indemnités des 12 derniers mois ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>VII.1.5 L'alinéa 6 est-il respecté ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		
VII	<p>3.24 Perte de gain en cas d'accident</p> <p>⁴Durant le délai d'attente, l'employeur prend à sa charge le 100% du salaire brut.</p> <p>⁵Au-delà, les prestations de l'assurance obligatoire s'élèvent à 80% du salaire brut, plafonné en vertu de la LAA. L'employeur est tenu soit de compléter le salaire jusqu'à raison de 100% du salaire net, soit de conclure une assurance complémentaire permettant le versement d'une indemnité journalière couvrant la différence entre les prestations de l'assurance obligatoire et le 90% du salaire brut. La moitié de la prime de l'assurance complémentaire est à la charge du travailleur. Le montant cumulé des indemnités de l'assurance obligatoire et de l'assurance complémentaire ne peut en aucun dépasser le salaire net que perçoit habituellement le travailleur. L'employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d'assurance.</p>	<p>VII.2</p> <p>Le salaire perçu par l'employé durant son accident, est-il conforme aux alinéas 4 et 5 ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire</p> <p>Déclarations pertes de gain</p>

No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
VIII.	VIII. CONGÉS ET SALAIRES EN CAS DE MATERNITÉ / ALLAITEMENT / ADOPTION / SERVICE			
	3.27 Congé de maternité ¹ La travailleuse a droit à un congé payé à raison de 100% de son salaire brut déterminant AVS durant les seize semaines calculées dès et y compris le jour de l'accouchement. L'employeur peut toutefois, dans des situations particulières, notamment lorsque le revenu de la travailleuse est soumis à de fortes fluctuations, qu'il est irrégulier ou que le taux d'activité a été modifié durant la grossesse, s'inspirer des méthodes utilisées par les caisses de compensation pour calculer les allocations de maternité au sens de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG). Si des allocations sont versées par la caisse de compensation en vertu de cette loi, elles sont acquises à l'employeur dans la limite du salaire versé.	VIII.1.1 Dans les cas de maternité, le montant du salaire est-il conforme à l'alinéa 1 ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/> VIII.1.2 La durée du congé de maternité est-il de 16 semaines ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/>		Fiches de salaire Courriers divers relatifs à la grossesse Certificats médicaux
	3.28 Allaitement ¹ 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. ² Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant et sur présentation d'un certificat médical mensuel, le temps	VIII.2.1 Le montant du salaire durant le congé d'allaitement est-il conforme ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/> VIII.2.2 Les dispositions de l'al. 2 sont-elles respectées ?		Fiches de salaire Certificats médicaux

VIII.	<p>pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes : b. pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes : c. pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes. <p>Le temps nécessaire supplémentaire n'est pas pris en compte dans le temps de travail rémunéré. Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.</p>	<p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		
	<p>3.28bis Congé d'adoption</p> <p>¹Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil en vue d'adoption et sur présentation de celle-ci, l'employeur accorde un congé d'adoption durant huit semaines soit à la mère, soit au père de l'enfant. 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.</p> <p>²Le congé peut être réparti entre les parents adoptifs, si tous les deux travaillent pour le compte du même employeur</p>	<p>VIII.3</p> <p>Les cas de congé d'adoption ont-ils été traités conformément à l'art. 3.28bis ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire</p> <p>Courriers divers relatifs à l'adoption</p>
	<p>3.31 Salaire en cas de service</p> <p>Durant un service au sens de l'art 3.30 de la présente CCT, le travailleur a droit à 100% de son salaire brut déterminant AVS. Toutefois, dès le cinquième mois de service consécutif, le travailleur ne touche plus que les prestations versées en vertu de la LAPG. L'employeur peut toutefois, dans des situations particulières, notamment lorsque le revenu du travailleur est soumis à de fortes fluctuations, qu'il est irrégulier ou que le taux d'activité a été modifié avant le début du service, s'inspirer des méthodes utilisées par les caisses de compensation pour calculer les</p>	<p>VIII.4</p> <p>Le montant du salaire pendant les cas de périodes de service est-il conforme à l'art. 3.31?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire</p> <p>Décomptes LAPG</p>

	allocations de service au sens de la LAPG. Si des allocations sont versées par la caisse de compensation en vertu de cette loi, elles sont acquises à l'employeur dans la limite du salaire versé.			
No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	IX. CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE			
IX.	<p>4.6 Financement de la Commission paritaire professionnelle</p> <p>²A cet effet, il est perçu une contribution professionnelle sur le salaire de chaque travailleur soumis à la présente CCT et une contribution globale identique est perçue auprès de l'employeur sur la masse salariale des travailleurs soumis à la présente CCT.</p>	<p>IX.1 La contribution professionnelle est-elle perçue ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>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 <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Fiches de salaire</p> <p><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</p>
No	Thème du contrôle	Questions	Commentaires	Information à utiliser
	X. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS TABLEAU D’AFFICHAGE			
	<p>4.7 Participation des travailleurs</p> <p>La participation des travailleurs a lieu conformément à la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs. La participation des travailleurs porte en outre sur les points suivants:</p>	<p>X.1.1 L'employeur informe-t-il le travailleur selon l'article 4.7 a) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		

<p>X.</p>	<p>a) Information:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>b) Consultation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation temps de travail/ aménagement 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 et assurances sociales. 	<p>X.1.2 L'employeur consulte-t-il le travailleur selon l'article 4.7 b)</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Moyens de communication et de consultation</p>
	<p>4.8 Liberté d'association et droits syndicaux 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.</p>	<p>X.2 Y a-t-il un tableau d'affichage ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Tableau d'affichage ou déclaration de la personne de référence</p>

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 <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>		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 50% au moins de ce financement est attribué à la formation continue. 4. Les modalités de partage des frais : a) pour la formation obligatoire, l'entier des coûts liés à cette formation est à la charge de l'employeur et le temps consacré par le travailleur compte comme temps de travail. b) pour la formation non obligatoire, l'employeur et le travailleur conviennent par écrit d'une répartition des coûts engendrés par la formation (écolage, taxe d'examen, temps mis à disposition, etc.); cette convention de formation peut en outre prévoir le remboursement total ou partiel des frais liés à la formation en cas d'échec, d'abandon de la formation, de même qu'en cas de résiliation du contrat par le travailleur ou en cas de perte de son emploi par sa propre faute, ceci dans un délai convenu après	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 ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> XI.2.2 Dans le cas d'une formation obligatoire, l'employeur a-t-il pris en charge l'entier des coûts ? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/> XI.2.3 Dans le cas d'une formation non-obligatoire, une convention de formation a-t-elle été conclue entre parties respectant les dispositions		Politique de formation Programme de formation Exemples de convention de formation Formulaires, procédures et processus de formation <i>Masse salariale (N-1) soumise CCT</i> Interprétation no 6

<p>l'achèvement de la formation.</p> <p>5. a) Les règles d'octroi de la formation: l'employeur veille à ce que toutes les catégories de travailleurs bénéficient de possibilités de formation continue.</p> <p>b) Après le temps d'essai, chaque travailleur engagé à plein temps peut bénéficier de cinq jours de formation sur son temps de travail, sur une période de trois années consécutives.</p>	<p>contractuelles ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p> <p>XI.2.4 Toutes les catégories de travailleurs sont-elles informées des possibilités de formation ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p> <p>XI.2.5 Existe-t-il une procédure écrite et/ou un document accessible de demande de formation pour tous les travailleurs ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		
<p>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.</p>	<p>XI.3 Les employés ont-ils été consultés dans le cadre de la politique de formation ?</p> <p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>		<p>Moyens de communication et de consultation</p>

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 :

Autres commentaires :

Signature des contrôleurs :

Remarques – divers à usage des contrôleurs

Remarques – divers à usage des contrôleurs :