

**REPERTOIRE DES INTERPRETATIONS DE LA CCT DU
SECTEUR SANITAIRE PARAPUBLIC VAUDOIS
ETAT au 02.12.2015**

TABLE DES MATIERES DU REPERTOIRE

Numéros	Enoncé du problème examiné, de la question soulevée
1	Annuités des employés à temps partiels
2	Critères de définition d'un « cadre de rang supérieur avec compétences directoriales »
3	Salaire horaire avec compensation pour vacances et jours fériés pour le personnel travaillant avec un contrat horaire
4	Critères définissant dans quels cas le travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet doit bénéficier du salaire afférent aux vacances
5	Refonte de l'article 3.11 Durée du travail permettant d'en clarifier l'application et d'en assouplir la pratique
6	Art. 5.3 al.1 Contenu de la politique de formation. Définition de la formation obligatoire, exemples connus et modalités de partage des frais l'art. 5.3 al.4 let. a)
7	Art. 6.3, al.2 Entrée en vigueur, durée et résiliation de la présente CCT. Résiliation des entités soumises individuellement
8	Annexe 2 Grille de classification des fonctions. Classification des arts-thérapeutes et des musicothérapeutes
9	Méthode de calcul du salaire afférent aux vacances (Arrêt Orange)
10	Méthode de calcul du salaire horaire pour les heures supplémentaires et le travail supplémentaire pour un travailleur mensualisé

INTERPRETATION No 1

Référence : art. 3.4, al.1

Date de validation par la CPP : 04.06.08

Exposé du problème soulevé :

Quelles doivent être les annuités des employés à temps partiel ?

Décision d'interprétation :

Calcul du salaire et des annuités pour une nouvelle année :

1. salaire à 100%
2. ajouter l'indexation complète
3. ajouter les annuités à 100% (qui sont en général indexées, sinon, les indexer)
4. ramener le salaire au prorata du taux d'activité

INTERPRÉTATION No 2

Références : art. 1.3, al.2

Date de validation par la CPP : 01.10.08

Exposé du problème soulevé : Quels sont les critères précis qui définissent un « cadre de rang supérieur avec compétences directoriales », exclu du champ d'application de la CCT ?

Décision d'interprétation :

Reprise de l'article 9, OLT1

« Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise »

Le cadre de rang supérieur avec compétences directoriales a par exemple :

- le pouvoir d'engager et de licencier du personnel.
- le pouvoir de décision sur des affaires essentielles pour l'institution, c'est-à-dire celles qui influencent de façon durable la vie ou la structure de l'entreprise dans son ensemble ou, du moins, dans l'un de ses éléments principaux.
- l'exercice de la signature sociale et le pouvoir d'engager l'entreprise

Les éléments suivants ne constituent pas en soi des critères décisifs :

- Le salaire
- La position de confiance
- Le pouvoir de donner des instructions
- La formation et les diplômes obtenus

Date de validation par la CPP : 04.12.2015

Exposé du problème soulevé :

Quel doit être le **salaire horaire avec compensation pour vacances et jours fériés** pour le personnel travaillant avec un contrat horaire afin qu'un employé payé avec un contrat horaire soit rémunéré de manière équivalente à un employé rémunéré mensuellement, pour le même nombre d'heures travaillées ?

Décision d'interprétation et méthode de calcul du salaire horaire:

Le salaire horaire ainsi que les différentes majorations de salaire doivent apparaître séparément tant sur le contrat de travail que sur les fiches de salaires :

	Exemple chiffré avec 5 semaines de vacances	
Salaire horaire de base ¹	(4000 * 12) / (52.14 * 41.5) =	22.18
+ Majoration pour vacances et jours fériés ²	15.5%	3.43

Sous-total		25.62
+ Majoration 13 ^{ème} salaire ³	8.33%	2.14

= Salaire horaire total		27.76
=====		

1. Salaire mensuel * 12 / (41.5 heures * 52.14 semaines).
2. 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 %
3. 8.33 % à calculer sur le salaire horaire de base et les majorations pour vacances et jours fériés (sous-total).

INTERPRETATION No 4

Référence : art. 3.6, al.1bis

Date de validation par la CPP : 07.12.2011

Exposé du problème soulevé :

Tout travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet doit-il bénéficier du salaire afférent aux vacances, c'est-à-dire être majoré du taux mentionné dans l'annexe 4 ?

Si ce n'est pas le cas, quel critère de fréquence est applicable ?

Décision d'interprétation :

Le fait que, par sa nature, l'activité exercée implique de travailler durant les périodes de nuit, du week-end et des jours fériés constitue un indice prépondérant et significatif que les indemnités versées en compensation, possèdent les caractéristiques permettant de les inclure dans le salaire déterminant au sens de l'art. 329d al. 1 CO.

Par conséquent, tous les collaborateurs qui sont, par la définition du cahier des charges de leur fonction, amenés à travailler la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet, bénéficient sur leur supplément de salaire, de la compensation majorée en pour-cent, dont le taux figure à l'annexe 4, point 4. de la CCT.

Aucun critère de fréquence minimum n'est nécessaire.

INTERPRETATION No 5

Référence : art. 3.11 Durée du travail

Date de validation par la CPP : 04.07.2012

Exposé du problème soulevé :

L'art. 3.11 Durée du travail. Les alinéas 2, 3, 4 et 6 ont été modifiés.

Décision d'interprétation

Alinéa 4 : précisions des limites selon la LTr et l'OLT2

Soins à domicile : [art. 20 LTr](#)

Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet (durée de 35 heures). Ce jour de repos doit impérativement couvrir la période du samedi 23 heures au dimanche 23 heures.

Dérogation pour les EMS et les hôpitaux : [art. 12 al.2 OLT2](#)

Le travailleur bénéficie d'au moins 12 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile, pour autant que les semaines sans dimanche de congé comportent, immédiatement à la suite du repos quotidien (11 heures), un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives (47 heures au total).

Alinéa 6 :

Interprétation 1) On peut considérer comme modifications dérogeant au planning notamment : les absences, les heures supplémentaires, les changements d'horaire.

Interprétation 2) Liste d'éléments que le collaborateur doit pouvoir comprendre et vérifier.

Salaire mensualisé

1. Les heures effectives travaillées
2. Les heures dues sur la période planifiée
3. Les heures qui sont comptabilisées comme travail de nuit et bénéficient des deux indemnités de l'annexe 4
4. La manière dont est prise en compte la compensation en temps du travail de nuit (Par exemple : 1 veille compensatoire ajoutée après un nombre X de veilles / ajout de 20% du temps sur les heures de nuit)

5. Jours fériés : la manière dont-ils sont indiqués, comptabilisés, ainsi que leur compensation si le collaborateur travaille ou s'il est en congé
6. Jours de vacances : la manière dont-ils sont indiqués et comptabilisés. (Par exemple : les samedis et dimanches durant une période de vacances)
7. Absences pour maladies et accidents : la manière dont-elles sont comptabilisées
8. Compensation des heures supplémentaires : la manière dont elle est identifiée

Salaire horaire

1. Sur le décompte et/ou la fiche de salaire : la manière dont les heures effectuées et les heures compensées en cas de travail de nuit sont indiquées
2. Absences pour maladies et accidents : la manière dont-elles sont comptabilisées
3. La méthode de calcul des éléments constituant le salaire (y compris les taux appliqués)

Salaire au forfait par veille

1. La base sur laquelle le salaire horaire est déterminé
2. La méthode de calcul des éléments constituant le salaire (y compris les taux appliqués)
3. La manière dont les heures sont effectuées, y.c. la pause et les heures compensées
4. La manière dont sont comptabilisés les temps liés aux absences pour maladies et accidents
5. La manière dont les collaborateurs peuvent identifier la compensation des heures supplémentaires

INTERPRÉTATION No 6	Référence : art. 5.3 al.1
Date de validation par la CPP : 17.04.2013	
<u>Exposé du problème soulevé :</u> Définir quel type de formation relève de la formation obligatoire et citer des exemples connus.	
<u>Décision d'interprétation :</u> La liste ci-dessous n'est pas exhaustive, elle donne des exemples connus répartis en quatre catégories : <ol style="list-style-type: none">1. Formation rendue obligatoire par la loi au sens large, règlements et directives émises par l'Etat ou un organisme de droit public mandaté par l'Etat : cours Croix-Rouge 120 ou 200 heures pour auxiliaire de soins, cours ECA pour chargé de sécurité.2. Formation rendue obligatoire par une faïtière : formation SDAM pour les auxiliaires d'aide au ménage de l'AVASAD, formation ad hoc pour projet DOPHIN de la FHV.3. Formation proposée par une faïtière pouvant être rendue obligatoire par un ou des employeurs : formation FAP (accompagnateur en psychiatrie de personnes âgées), formation des infirmières ressource en soins palliatifs.4. Formation proposée par un employeur et rendue obligatoire par l'employeur : formation d'évacuation en cas d'incendie. <p>Il s'agit de toute formation nécessaire à accomplir son travail actuel ou dans le cadre d'une modification du cahier des charges et/ou d'une modification de fonction incluant des responsabilités.</p> <p>Les modalités de l'art. 5.3 al.4 a) s'appliquent à toutes ces formations lorsqu'elles répondent aux conditions évoquées par l'art. 5.3 al 1, lett. a) et déclinées ci-dessus. Aucun accord sur la prise en charge par l'employé des frais inhérents (frais, temps de travail et salaire) n'est possible. Dérogation : dans le cadre d'un engagement d'une personne ne possédant pas la formation de base obligatoire requise, les parties peuvent prévoir une redevance temporelle qui fera l'objet d'une convention spécifique. Pour un coût total de formation de moins de CHF. 7'000.-, la redevance temporelle sera d'au maximum 9 mois.</p>	

INTERPRETATION No 7

Référence : 6.3, al.2

Date de validation par la CPP : 02.04.2014

Exposé du problème soulevé :

Quelle est la procédure de résiliation pour les entités soumises au sens de l'art. 1.5
Soumission à la CCT ?

Décision d'interprétation :

Le texte d'interprétation est en attente du résultat de la consultation de l'avenant
10bis.

INTERPRETATION No 8

Référence : Annexe 2

Date de validation par la CPP : 04.02.2015

Exposé du problème soulevé :

Demande de classification des arts-thérapeutes et des musicothérapeutes.

Décision d'interprétation :

Les fonctions d'art-thérapeute et de musicothérapeute font partie du secteur soins et médico-technique. Les fonctions de ce secteur sont génériques avec le terme « soignant ». La sous-commission d'harmonisation des fonctions propose une classification minimale qui tient compte du fait que pour être un art-thérapeute ou un musicothérapeute une fonction de base est nécessaire à laquelle il faut ajouter la formation d'art ou de musicothérapeute.

Formation de base + formation art/musicothérapie	Classes
CFC + autre formation sans titre EPS	10-15
CFC + autre formation avec titre EPS	15-17
CFC + DF	17-19
Bachelor + EPS + DF	19-21
Bachelor + DAS	20-22
Bachelor + MAS	22-25
Master + EPS	19-21
Master + DAS	20-22
Master + MAS ¹	22-25

¹Le Master de base n'ajoute pas de plus-value à la fonction sauf le Master en psychologie. Le psychologue avec un Master + MAS est classé en 24-28.

INTERPRETATION No 9

Référence : art. 3.7, 3.8 et 3.9
Annexe 4

Date de validation par la CPP : 02.12.2015

Exposé du problème soulevé :

Comment calculer le salaire afférent aux vacances pour les suppléments de salaire qui concernent le travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et du service de piquet ?

Décision d'interprétation et méthode de calcul du salaire afférent aux vacances (arrêt Orange).

Si des suppléments de salaires ayant un caractère régulier et durable pour du travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet sont versés, ceux-ci doivent être majorés d'un taux de 10.64% pour le personnel ayant droit à 5 semaines de vacances et un taux de 13.04% pour le personnel ayant droit à 6 semaines de vacances.

Supplément de salaire indemnités pour travail de nuit
+ Supplément de salaire indemnités pour travail du dimanche et jours fériés
+ Supplément de salaire indemnités de service de piquet

Sous-total
+ Salaire afférent aux vacances¹
Total

=====

¹Taux pour un droit à 5 semaines de vacances 10.64%

¹Taux pour un droit à 6 semaines de vacances 13.04%

Exemple chiffré :

Durant un mois, le travailleur a effectué :

20 heures travail de nuit	20*5 =	100.00
2 dimanches à 8 heures	16*4 =	64.00
40 heures de piquet	40*3 =	120.00

Sous-total ----- 284.00

Salaire afférent aux vacances
pour un droit de 5 semaines à 10.64% 30.20

Total ----- 314.20

INTERPRETATION No 10

Référence : Art. 3.10 al. 3 et 4

Date de validation par la CPP : 02.12.2015

Exposé du problème soulevé :

Comment calculer le salaire horaire d'un travailleur avec un salaire mensuel dans le cas du paiement des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire ?

Décision d'interprétation et méthode de calcul du salaire horaire pour les heures supplémentaires et le travail supplémentaire pour un travailleur mensualisé.

Exemple chiffré

Salaire mensuel * 12 / (52.14 semaines*41.5 heures)	$4000*12 / (52.14*41.5)=$	22.18
+ part du 13 ^{ème} salaire soit 8.33 %	*8.33% =	1.84

= Salaire horaire d'une heure supplémentaire 24.02

Au-delà de 50 heures de travail hebdomadaires, une majoration de 25 % est due.

Salaire mensuel * 12 / (52.14 semaines*41.5 heures)	$4000*12/(52.14*41.5)=$	22.18
+ part du 13 ^{ème} salaire soit 8.33 %	*8.33%=	1.84

Sous-total	24.02
+ majoration de 25 %	6.00

= Salaire horaire d'une heure de travail supplémentaire 30.02