

# CPP

Commission Paritaire Professionnelle  
Convention Collective de Travail dans le secteur social parapublic vaudois

## REPertoire DES INTERPRETATIONS DE LA CCT DU SECTEUR SOCIAL PARAPUBLIC VAUDOIS Etat au 15 mai 2020

### TABLE DES MATIERES DU REPERTOIRE

Numéros	Enoncé du problème examiné, de la question soulevée
0	Application de la Loi sur le Travail dans la CCT
1	Demande d'interprétation de l'art. 3.12 Repos
2 et 2 complémentaire	Demande d'interprétation de l'art. 3.13 Pauses
3	Demande d'interprétation de l'art. 9.4 Droit aux vacances des MSP
4	Demande d'interprétation de l'art. 2.8. al. 2 Forme de la résiliation du contrat de travail – avertissement
5	Demande d'interprétation de l'art. 8.1 Entrée en vigueur échelonnée chiffres 2 – prorogation de la date d'entrée en vigueur pour deux institutions
6	Interprétation de l'art. 8.1 Entrée en vigueur échelonnée chiffres 2 et 3 Interprétation de l'art. 8.2 Classification des travailleurs chiffres 1 et 2
7	Interprétation relative aux thérapeutes engagés dans les institutions signataires au moment du passage du statut à la CCT des thérapeutes (1 <sup>er</sup> juin 2012) – résultats des séances de conciliation et d'arbitrage du 19 décembre 2013 et 6 février 2014
8	Interprétation de l'art. 3.9 – Service de piquet
9	Interprétation de l'art. 9.1 alinéa 1 Classification des travailleurs en place au 1 <sup>er</sup> janvier 2014

10	Interprétation de l'art. 1.3 Champ d'application
11	Interprétation de l'art. 3.16 alinéa 3 Vacances
12	Interprétation de l'art. 4.12 Règlement des conflits
13	Interprétation de l'art. 4.13 al. 3 CCT
14	Interprétation de l'art. 2.2 al. 2 CCT

**Interprétation n° 0**

**Application de la Loi sur le Travail dans la CCT**

**Validation en séance CPP du 8 avril 2014**

**Interprétation générale**

En introduisant des dispositions de la LTr dans la CCT, les parties contractantes ont souhaité faire bénéficier tous les collaborateurs de la même protection, y compris ceux qui ne sont pas soumis à la LTr selon l'art. 3 let. e.

Les dispositions de la LTr s'appliquent même si aucun article de la CCT n'y fait référence, sauf lorsqu'une dérogation est mentionnée.

**Interprétation n° 1**

**Art. 3.12 Repos**

**Validation en séance CPP du 08 avril 2014 et du 13 décembre 2016** (*ajout concernant l'alinéa 2 avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2017*)

**Questions :** demande de AvenirSocial d'interpréter l'art. 3.12 Repos pour le personnel éducatif. Les éducateurs ne sont pas soumis à la LTr.

**Problématique :** bouleversements dans l'organisation des équipes éducatives, répercussions négatives sur la stabilité organisationnelle aux bénéficiaires.

**Art. 3.12 Repos**

« <sup>1</sup>Le 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.

<sup>2</sup>Le 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.

<sup>3</sup>Durant 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). »

La Commission Paritaire considère que cette disposition peut être applicable dans tous les établissements y compris les internats. Ceci pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures hors week-end et camps. Ponctuellement, il peut être admis que la durée du travail soit de 16 heures (24 heures moins 8 heures de repos).

La Commission Paritaire est consciente que des aménagements du temps de travail devront être effectués pour y satisfaire. Si des difficultés majeures devaient survenir les établissements concernés sont invités à solliciter la Commission Paritaire avec des exemples justifiés.

**Art. 3.12 alinéa 2**

« <sup>2</sup>Le 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 ».

**Décision d'interprétation dès le 1<sup>er</sup> mars 2017.**

Il est possible de déroger une seule fois par mois et par personne à l'octroi chaque semaine, aux membres de l'équipe éducative, du congé de 48 heures consécutives, pour autant que les 48 heures soient fractionnées en deux périodes de 24 heures accordées avant ou après le week-end. La dérogation s'applique dans les institutions qui assurent une prise en charge socio-éducative 7 jours sur 7. En vertu de l'article 4.8 CCT, cette dérogation est soumise à la consultation des travailleurs.

**Interprétations n° 2 et n° 2 complémentaire**

**Art. 3.13 Pauses**

**Interprétation n° 2**

**Validation en séance CPP du 08 avril 2014**

**Questions :** demande de AvenirSocial d'interpréter l'art. 3.13 Pauses pour le personnel éducatif. Les éducateurs ne sont pas soumis à la LTr.  
Demande de la Cité du Genévrier si l'art. 3.13 Pauses concerne l'ensemble des corporations du social.

**Problématique :** bouleversements dans l'organisation des équipes éducatives, répercussions négatives sur la stabilité organisationnelle aux bénéficiaires, pauses non obligatoires pour les éducateurs versus introduction des pauses impératives pour les directions d'établissements.

**Art. 3.13 Pauses**

«<sup>1</sup>Pour 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.

<sup>2</sup>Lorsque 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.

<sup>3</sup>Ces pauses ne doivent pas être accordées au début ou à la fin de la journée de travail.

<sup>4</sup>Durant 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. »

En introduisant cette disposition de la Loi fédérale sur le travail dans la CCT, les parties contractantes ont souhaité faire bénéficier tous les collaborateurs de la même protection. Par conséquent, cet article s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui sont liés par la CCT, même s'ils ne sont pas soumis à la LTr.

Si le travailleur peut disposer librement de son temps de pause et peut donc quitter son poste de travail, dans ce cas la pause ne compte pas comme temps de travail. Par contre, lorsque l'organisation du travail impose au collaborateur de rester sur place afin qu'il puisse intervenir, la pause devra être comptée comme temps de travail.

La Commission Paritaire est consciente que des aménagements du temps de travail devront être effectués afin de respecter cette disposition. L'octroi d'une pause, qui

ne compte pas dans le temps de travail, ne doit pas péjorer la prise en charge des bénéficiaires.

## Interprétation n° 2 complémentaire

### **Validation en séance CPP du 04 avril 2017 et corrigée le 13 juin 2017**

Pour le personnel qui n'est pas soumis à la LTr et dans les établissements où l'octroi du temps de pauses de 30 ou 60 minutes prévu par l'alinéa 1 de l'article 3.13 n'est pas possible aux heures de repas habituelles de midi (entre 11h30 et 13h30) et du soir entre (17h30 et 19h30), les pauses prévues à l'alinéa 2 sont obligatoirement octroyées. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa 3 s'appliquent.

L'interprétation no 2 concerne plusieurs cas de figure, à savoir :

- Lorsque le milieu de la journée de travail\* correspond aux heures de repas habituelles de midi (entre 11h.30 et 13h.30) et du soir (entre 17h.30 et 19h.30), si les travailleurs non soumis à la LTr doivent travailler soit pour prendre en charge des résidents (nursing), soit pour manger avec les résidents (acte éducatif), durant ces périodes, l'octroi d'une pause de 30 ou 60 minutes prévu par l'al. 1 de l'art. 3.13 à chaque travailleur devant assurer la prise en charge des résidents n'est évidemment pas possible, la pause ne peut pas être octroyée. Dans ce cas, seules les pauses prévues à l'alinéa 2 sont obligatoirement octroyées, sauf exceptionnellement si les besoins du service ne le permettent pas.
- Lorsque le milieu de la journée de travail\* correspond aux heures de repas habituelles de midi (entre 11h.30 et 13h.30) et du soir (entre 17h.30 et 19h.30), si le travailleur peut quitter sa place et son lieu de travail, la pause de 30 ou 60 minutes n'est pas comprise dans le temps de travail.
- Lorsque le milieu de la journée de travail\* ne correspond pas aux heures de repas habituelles, une pause au sens de l'alinéa 1 de l'article 3.13 doit être planifiée. Si le travailleur peut quitter sa place et son lieu de travail, la pause n'est pas comprise dans le temps de travail.
  - Lorsque la pause de 30 ou 60 minutes prévue à l'alinéa 1 de l'article 3.13 est planifiée au milieu de la journée de travail\*, qu'elle coïncide ou non avec les heures de repas habituelles, si le travailleur doit rester à disposition de l'employeur pour intervenir en cas de besoin, la pause est comprise dans le temps de travail.
  - L'octroi de pauses de 30 ou 60 minutes non comprises dans le temps de travail est uniquement admis lorsque celles-ci sont programmées à un moment qui coïncide approximativement au milieu de la journée de travail\*.
  - La pause planifiée est celle qui est prévue dans le plan de travail et communiqué au travailleur au moins 2 semaines à l'avance conformément à l'article 3.11 alinéa 6.

*\*La journée de travail est celle telle que planifiée pour chaque travailleur.*

**Interprétation n° 3**

**Art. 9.4 Droit aux vacances des MSP**

**Validation en séance CPP du 08 avril 2014 (sous réserve)**

**Question :** en quoi la notion de droits acquis est-elle en lien avec l'art. 9.4 ?

**Art. 9.4 Droit aux vacances des MSP**

Les maîtres socio-professionnels qui travaillent dans une institution signataire de la convention collective de travail des maîtres-ses socioprofessionnels-les : Cité du Genévrier, Eben-Hézer Lausanne, Fondation Cherpillod, Fondation de Verdeil, Fondation de Vernand, Fondation Entre-Lacs, Fondation Jeunesse et Familles, Fondation La Rambarde MS, Fondation Le Relais, Fondation Les Eglantines, Fondation Petitmaître, Fondation Renée Delafontaine, GRAAP, Institution de Lavigny, L'Espérance, Maison des Jeunes (MdJ), et qui bénéficient d'une semaine de vacances supplémentaire en 2014, conservent ce droit tant qu'ils restent dans le secteur social. »

Pour les MSP, jusqu'à fin 2013, la durée du travail était de 42h23 au sens de l'art. 303 de la CCT des MSP. Avec l'entrée en vigueur de la CCT Social, la durée du travail est portée à 42h30 et donne droit à une semaine de vacances supplémentaire conformément à l'art. 3.11. (Il est entendu que conformément aux dispositions de l'art. 3.11 al.4, cette durée du travail pourrait être modifiée). L'art. 9.4 CCT Social s'applique aux MSP qui bénéficiaient d'une semaine de vacances supplémentaire en 2014 au sens de l'art. 304 de la CCT des MSP. Lorsque ces collaborateurs atteignent l'âge de 50 ans, ils bénéficient de la semaine de vacances supplémentaire au sens de l'art. 3.16 al.2 de la CCT Social.

**Interprétation n° 4**

**Art. 2.8 al. 2, 3 et 4**

**Validation en séance CPP du 7 novembre 2014**

**Question** : selon le mandat confié par la CPP le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la SC d'interprétation doit définir le terme « avertissement ».

**Art. 2.8 al. 2 Forme de la résiliation du contrat de travail**

<sup>2</sup>La 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.

<sup>3</sup>L'avertissement est communiqué par écrit et précise les motifs. Il peut être assorti d'un délai pour se conformer aux instructions données.

<sup>4</sup>L'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.

**Interprétation.**

L'avertissement est un courrier comportant les trois éléments suivants :

1. les faits reprochés ;
2. les attentes en termes d'amélioration ou de correction avec un délai éventuel ;
3. les conséquences s'il ne devait pas y avoir d'amélioration ou de correction des faits reprochés.

Lorsque le travailleur entend contester l'avertissement, les dispositions de l'article 4.12 – Règlement des conflits – s'appliquent.

**Interprétation n° 5**

**Art. 8.1 chiffre 2**

**Validation en séance CPP du 7 novembre 2014**

**Question :** deux institutions ont demandé une prorogation de la date d'entrée en vigueur de la CCT Social au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**La Fondation La Clairière** a demandé une prorogation de la date d'entrée en vigueur de la CCT au 1<sup>er</sup> janvier 2016 en raison de retard dans la planification budgétaire.

**Entrée de Secours** a demandé une prorogation de la date d'entrée en vigueur de la CCT au 1<sup>er</sup> janvier 2016. L'institution attend que le service de la santé publique procède à une réflexion sur la question de la reconnaissance financière des coûts de la CCT Social.

La CPP a accepté que ces deux établissements passent de la phase II, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, à la phase III, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Interprétation n° 6**

**Art. 8.1 chiffres 2 et 3  
Art. 8.2 chiffres 1 et 2**

**Validation en séance CPP du 9 décembre 2014**

Afin de faciliter l'entrée en vigueur de la CCT Social dans les institutions des étapes 2 et 3, la CPP Social a interprété les articles 8.1 chiffres 2 et 3 et 8.2 chiffres 1 et 2 de la manière suivante.

**Interprétation de l'art. 8.1 chiffres 2 et 3 Entrée en vigueur échelonnée**

Les conditions de travail mentionnées dans cette disposition pour les institutions des étapes 2 et 3 entrent en vigueur au 1er juillet, respectivement au 1er août pour les institutions qui fonctionnent sur rythme scolaire, de l'année concernée (2015 ou 2016) en lieu et place du 1er septembre de l'année concernée.

**Interprétation de l'art. 8.2 chiffres 1 et 2 Classification des travailleurs**

L'art. 8.2 ch. 1 indique que pour les travailleurs engagés dans les institutions concernées par l'étape 2 - article 8.1 ch. 2 - le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT s'ouvre au 1er septembre 2015, avec effet rétroactif au 1er janvier de la même année si les moyens financiers de l'institution le permettent. L'art. 8.2 ch. 2 stipule le même droit mais à des échéances reportées à l'année 2016 pour les travailleurs engagés dans les institutions concernées par l'étape 3.

Concernant cet article 8.2 chiffres 1 et 2, les parties à la CCT Social se sont entendues sur les modalités d'applications suivantes :

Au 1er juillet 2015 ou 2016 / respectivement au 1er août 2015 ou 2016 pour les institutions qui fonctionnent sur rythme scolaire, le collaborateur a droit à une décision d'enclassement, soit une décision qui mentionne la fourchette des classes de salaire dans lesquelles le collaborateur doit être colloqué en vertu de son cahier des charges ou de sa fonction. Suite à cet enclassement, l'employeur procède à une comparaison entre la fourchette des classes de salaire dans laquelle le collaborateur a été colloqué et le salaire qu'il perçoit. Trois cas de figure peuvent se produire :

- le salaire du collaborateur avant l'enclassement est inférieur au salaire minimum de la fourchette des classes dans laquelle il a été colloqué : le salaire est automatiquement augmenté au minimum de la fourchette des classes octroyée pour la fonction ;
- le salaire du collaborateur avant l'enclassement est supérieur au salaire maximum de la fourchette des classes dans laquelle il a été colloqué : le salaire est bloqué au maximum de la fourchette des classes octroyée.

Toutefois, lorsqu'une adaptation du salaire au renchérissement est accordée, le salaire est indexé conformément aux dispositions de l'art. 3.3 ;

- le salaire du collaborateur avant l'enclassement se situe dans la fourchette des classes dans laquelle il a été colloqué : le salaire n'est pas modifié. Il est ensuite augmenté et indexé conformément aux art. 3.3 et 3.4.

Si le collaborateur demande qu'une décision de classification soit rendue en tenant compte de son parcours professionnel, l'employeur doit y donner suite une fois en possession de l'entier des éléments nécessaires au processus de classification.

Cette interprétation permet de déroger à la lettre du texte de l'art 8.1 chiffres 2 et 3 et de l'art. 8.2 chiffres 1 et 2 de la CCT. Par ailleurs, elle implique qu'il n'y a aucun droit individuel et/ou collectif à une application desdits articles de la CCT, ni aucune prétention possible s'agissant d'un éventuel rétroactif au 1er janvier 2015 ou 2016 si les moyens financiers le permettent, tel que mentionné à l'art. 8.2 chiffres 1 et 2.

## Interprétation n° 7

### **Interprétation relative aux thérapeutes engagés dans les institutions signataires au moment du passage du statut à la CCT des thérapeutes (1er juin 2012) – résultats des séances de conciliation et d'arbitrage du 19 décembre 2013 et 6 février 2014**

#### **Validation en séance CPP du 10 février 2015**

Pour les thérapeutes concernés, les décisions qui ont été arrêtées à l'issue de la procédure devant l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs sont intégrées sous forme d'interprétation.

Les trois articles sont le résultat des séances de conciliation et d'arbitrage du 19 décembre 2013 et du 6 février 2014 entre l'AVOP et la Plateforme des associations et syndicats des thérapeutes.

1. Accession à la fonction A pour les physiothérapeutes, les ergothérapeutes et les infirmiers.

*Les conditions d'obtention de la promotion « en premier » du statut des pédago-thérapeutes, à savoir les 4 ans de pratique et les 300 heures de perfectionnement, étaient identiques à celles de la promotion en fonction A des physiothérapeutes classés en B, des ergothérapeutes classés en B et des infirmiers classés en B prévus dans la CCT des thérapeutes. En conséquence, il est admissible de reconnaître, dans la reconstruction du parcours permettant d'établir le salaire, la promotion qu'ils avaient déjà obtenue sous le statut des pédago-thérapeutes en raison des années de pratique et de l'obtention des heures de perfectionnement, et ceci, même antérieurement à l'entrée en vigueur de la CCT des thérapeutes au 1er janvier 2012.*

En pratique, il y a lieu de reconstruire le parcours professionnel du travailleur mentionné en titre en application des classes de la CCT des thérapeutes (soit 17-20 au lieu de 17-19, puis 20-22 au lieu de 19-21) et en prenant en compte une promotion qui aurait eu lieu antérieurement à l'entrée en vigueur de la CCT. Ainsi, si ledit travailleur a satisfait aux conditions de la classe « premier » le 15 février 1998, il faudra comptabiliser une promotion de 17-20 à 20-22 au 1er mars 1998.

Le nouveau salaire qui tiendra compte de cet accord et des annuités obtenues depuis ce moment-là dans la classification idoine est appliqué dès le 1er janvier 2014. Il n'y a pas d'effet rétroactif au moment de l'entrée en vigueur de la CCT des thérapeutes dans l'institution ; le droit au salaire ainsi corrigé ne s'ouvre qu'au 1er janvier 2014.

## 2. Stage des psychologues

*Le psychologue assistant est engagé en classe 22-25 dès l'obtention d'une licence ou d'un master en psychologie ; l'exigence du stage pratique d'un an pour être classé est supprimée. Par ailleurs, il y a lieu de compter comme expérience professionnelle tout stage pratique.*

Ce changement de méthode vaut autant dans la CCT des thérapeutes que dans la présente CCT Social.

En pratique, il y a lieu d'établir une nouvelle décision de classification en prenant en compte l'expérience du psychologue dès l'obtention du titre requis (licence ou master) et de compter comme expérience professionnelle les stages qu'il pourrait avoir effectués dès sa titularisation.

Le nouveau salaire qui tiendra compte des stages pratiques entre en vigueur le 1er janvier 2014. Il n'y a pas d'effet rétroactif au moment de l'entrée en vigueur de la CCT des thérapeutes dans l'institution ; le droit au salaire ainsi corrigé ne s'ouvre qu'au 1er janvier 2014.

## 3. Psychomotriciens

*3.1 L'accord concerne les psychomotriciens qui étaient engagés dans les institutions avant l'entrée en vigueur de la CCT des thérapeutes le 1er juin 2012. Les psychomotriciens engagés dès le 1er juin 2012 ne sont pas concernés.*

*3.2 Pour les psychomotriciens concernés, l'indemnité de CHF 350.- / CHF 400.- (dès 15 ans d'expérience professionnelle) en fonction des années de service est considérée comme un droit acquis et ne nuit pas au traitement salarial du travailleur au moment de l'entrée en vigueur de la CCT des thérapeutes ; en conséquence, le blocage de salaire doit être supprimé. Cette indemnité s'ajoute au salaire défini par la CCT des thérapeutes.*

*3.3 La suppression de cet effet de blocage de salaire a pour conséquence que la décision de classification pour les psychomotriciens engagés jusqu'au 31 mai 2012 doit être actualisée avec une valeur au 1er janvier 2014. Cela signifie qu'il faut reprendre la classification effectuée et y ajouter les annuités relatives aux années 2012 et 2013 (soit au 01.01.2013 et au 01.01.2014). Le salaire peut évoluer jusqu'au maximum de la classe et l'indemnité s'ajoute au maximum de la classe.*

Le nouveau salaire augmenté des annuités est versé rétroactivement au 1er janvier 2014. La différence entre le 1er juin 2012 et le 31 décembre 2013 ne doit pas être compensée.

*3.4 Le présent accord reste en vigueur jusqu'à droit connu sur les conditions de classification et de rémunération des psychomotriciens dans la CCT Social, les parties s'étant engagées à entamer des discussions sur une revalorisation salariale dès que possible.*

3.5 Les syndicats SUD et SSP ainsi que l'association des psychomotriciens (ASTP) se sont engagés à respecter ces modalités et à ne saisir aucune instance arbitrale ou judiciaire sur les termes de l'accord explicité à l'article 3.

**Interprétation n° 8**

**Art. 3.9 Service de piquet**

**Validation en séance CPP du 12 janvier 2016**

**Question** : définir les termes de « Service de piquet » et « Permanence socio-éducative ».

**Art. 3.9 Service de piquet**

<sup>1</sup>Le service de piquet est le temps pendant lequel le travailleur se tient prêt à intervenir dans un délai très bref, en sus du travail habituel, pour des situations particulières telles que les urgences.

<sup>2</sup>La 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.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Le 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.

<sup>5</sup>Pour le surplus, les règles de la législation fédérale sur le travail relatives au service de piquet sont applicables.

**Décision d'interprétation**

Lors de la séance de la CPP du 12 janvier 2016, celle-ci a décidé de renoncer à une interprétation concernant la question du service de piquet, renvoyant à l'aide-mémoire établi par le SECO et consultable depuis le site internet de la CCT Social (<http://www.cctsocial-vaud.ch/cct/>).

**Interprétation n° 9**

**Art. 9.1 alinéa 1**

**Validation en séance CPP du 04 décembre 2015**

**Erratum :** pour une question de financement, cette interprétation entrera en vigueur lorsque les services de l'Etat l'auront également validée.

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Question :** Classification des travailleurs en place au 1<sup>er</sup> janvier 2014, cas des veilleurs, prise en considération de l'expérience à l'engagement.

**Art. 9.1 Classification des travailleurs en place au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

<sup>1</sup>Pour les travailleurs, qui ne sont pas au bénéfice d'une décision de classification, engagés dans des institutions signataires des CCT jusqu'au 31 décembre 2013 (voir la liste de l'étape 1 à l'article 8.1), il n'y a pas de recalcul automatique de salaire ni de décision de classification nouvelle qui est établie au 1<sup>er</sup> janvier 2014 sauf si, après vérification, l'employeur ou le travailleur s'aperçoit qu'il n'y a pas de correspondance de classe entre l'ancienne et la nouvelle convention collective. Dans ce cas, l'employeur procède à un nouvel enclassement et son salaire est fixé au minimum de la nouvelle classe sans calcul d'annuité. Le droit à une classification selon les nouvelles règles de la CCT est ouvert uniquement lorsque le travailleur change d'institution.

<sup>2</sup>Pour les travailleurs qui auraient dû être classés par une des commissions d'examen et qui ne l'ont pas été, la compétence de la classification des travailleurs engagés avant le 31 décembre 2013 reste acquise aux commissions d'examen.

**Décision d'interprétation**

Les dispositions de l'art. 9.1 al. 1 ne s'appliquent pas aux veilleurs I engagés dans les institutions jusqu'au 31.12.2013. Ceux-ci doivent être mis au bénéfice d'une décision de classification et de recalcul de salaire conformément aux dispositions de l'art. 3.2 Fixation du salaire à l'engagement et de l'Annexe 11 relative aux principes pour la détermination du salaire à l'engagement et l'octroi des annuités.

**Interprétation n° 10**

**Art. 1.3**

**Validation en séance CPP du 04 décembre 2015**

**Question** : définir quels sont les critères précis qui définissent les termes de : « cadre de rang supérieur avec compétences directoriales, pré-apprenti, contrats spéciaux et tripartites, surveillants I et encadrants de nuit » exclus du champ d'application de la CCT.

**Art. 1.3 alinéa 2 Champ d'application**

<sup>2</sup>La présente CCT est applicable à tous les travailleurs au service des employeurs soumis au sens de l'alinéa précédent, qu'ils soient membres ou non de l'un des syndicats ou associations et organisations professionnelles signataires, à l'exception des personnes suivantes :

- les responsables d'établissements (directeurs), de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales ;
- les médecins ;
- les pré-apprentis, les apprentis, les étudiants et les stagiaires au bénéfice de conventions ou de contrats spéciaux et tripartites ;
- les personnes externes à l'établissement en stage d'orientation professionnelle d'une durée inférieure à quinze jours ;
- les surveillants II et les encadrants de nuit ;
- les personnes en emploi temporaire subventionné et les civilistes ;
- les pré-stagiaires, soit les personnes engagées dans le cadre de leur future formation professionnelle pour une période définie par le pré-stagiaire et au maximum de 6 mois. Ces pré-stagiaires bénéficient d'un encadrement et ne sont pas inclus dans la dotation de l'établissement.

**Décision d'interprétation cadres de rang supérieur avec compétences directoriales.**

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'institution.

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.

### **Décision d'interprétation pré-apprenti.**

Définition selon l'art. 12 de la Loi sur la formation professionnelle, art. 12 de l'Ordonnance sur la loi professionnelle, art. 82 ss de La loi cantonale sur la formation professionnelle.

« Une personne ayant été libérée de la scolarité obligatoire et accusant un déficit de formation peut bénéficier de différentes mesures qui préparent à un apprentissage. Elles peuvent prendre la forme d'une initiation à la pratique professionnelle et de cours de rattrapage scolaire personnalisés. Le préapprentissage peut être effectué dans la forme duale, en école des métiers et à l'école de transition (OPTI) ».

### **Décision d'interprétation contrats spéciaux et tripartites.**

Il faut entendre au sens de conventions ou de contrats spéciaux et tripartites, les étudiants et les stagiaires au bénéfice de stage obligatoire prévu dans les plans d'étude cadre dans les ES/HES et les universités.

Ne sont pas concernés par cette exclusion : les travailleurs en formation en emploi au bénéfice d'un contrat spécial et tripartite.

### **Décision d'interprétation surveillants II.**

Le surveillant de nuit est actif toute la nuit. Il effectue essentiellement les tâches relatives à la supervision du bon ordre de l'établissement, notamment :

- assurer les rondes de surveillance dans l'établissement,
- surveiller les entrées et les sorties,
- maintenir le calme dans l'établissement.

Aucun acte éducatif ou de soins (nursing) ne peut être demandé.

Il effectue les mêmes activités que le surveillant I, à la différence expresse qu'il peut dormir entre minuit et 6 heures du matin. Quelques variations sur le début et la fin de la période de repos sont possibles.

### **Décision d'interprétation encadrants de nuit.**

L'encadrant de nuit exerce à ce titre une activité professionnelle accessoire. Il assure une présence adulte, sécurisante, et intervient en cas de difficultés ou de dangers occasionnels. Il vaque à des occupations propres et dort. Hormis les tâches citées ci-dessus, aucune activité de surveillance, ni aucun acte éducatif ne sont exigés. La fonction d'encadrant de nuit ne peut exister dans une institution que si une personne de références peut être appelée, en cas de besoin, pour rétablir l'ordre ou dispenser les soins (éducatifs ou nursing) nécessaires.

<b>Interprétation n° 11</b>	<b>Art. 3.16 alinéa 3</b>
<b>Validation en séance CPP du 03 juillet 2018</b>	
<b>Question :</b> le congé allaitement donne-t-il lieu à une réduction du droit aux vacances ?	
<b>Décision d'interprétation</b>  Le congé d'allaitement (art. 3.30) est assimilé au congé de maternité (art. 3.29) pour la question du droit aux vacances.  Les dispositions de l'art. 3.16 al. 3 relatives à la réduction du droit aux vacances lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne (maladie, accident, service militaire, etc.) ou en cas d'empêchement dû à la grossesse ne s'appliquent pas au congé de maternité accordé en vertu de l'art. 3.29 ainsi qu'au congé d'allaitement accordé en vertu de l'art. 3.30 de la CCT Social.	

**Interprétation n° 12**

**Art. 4.12**

**Validation en séance CPP du 12 juin 2018**

**Décision d'interprétation**

Le processus suivant, dont il a été convenu qu'il serait intégré aux interprétations, a pour objectif de préciser le déroulement des étapes qui doivent être respectées si les parties au rapport de travail se trouvent dans une situation de désaccord ou de conflit.

A tout moment, les parties peuvent, en parallèle du processus conventionnel de l'art 4.12 CCT Social décider de procéder par voie arbitrale / judiciaire, car la saisine des associations signataires ou de la CPP Social ne suspend pas les délais d'action. Les parties s'informent de ce parallélisme des démarches.

En cas de harcèlement psychologique / sexuel, le travailleur peut choisir de faire constater l'infraction par la voie de l'art. 4.12 ou par celle de l'art. 4.13.

Étapes	Compléments	Parties prenantes
	<p>Les parties conviennent d'un rendez-vous pour tenter de résoudre la situation par la voie du dialogue. La forme de la convocation doit permettre à chaque partie de connaître les motifs de la rencontre et d'être accompagnée.</p> <p>Dans certains circonstances, l'échange peut se faire par écrit.</p> <p>1) Désaccord/conflit résolu : fin du processus</p> <p>2) Désaccord/conflit non résolu : selon la situation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voie externe, notamment prud'hommes, personne de confiance, médiation, ... (= fin du présent processus) ;</li> <li>• voie de résolution de conflit de la CCT (étape suivante du processus via les secrétariats des associations signataires) ;</li> <li>• renonciation (= fin du présent processus).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employé</li> <li>• Employeur</li> <li>• Leurs représentants</li> </ul>
	<p>Chaque partie peut saisir l'association signataire de la CCT qui représente ses intérêts.</p> <p>Les deux associations signataires concernées conviennent d'un rendez-vous de conciliation avec les parties. Les représentants des associations signataires tentent la conciliation.</p> <p>1) Désaccord/conflit résolu : fin du processus</p> <p>2) Désaccord/conflit non résolu : selon la situation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voie externe, notamment prud'hommes, personne de confiance, ... (= fin du présent processus) ;</li> <li>• renonciation (= fin du présent processus) ;</li> <li>• proposition de médiation (= fin du présent processus) ;</li> <li>• saisine de la CPP (étape suivante du processus).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employé</li> <li>• Employeur</li> <li>• Leurs représentants syndicaux et patronaux des organisations signataires de la CCT.</li> </ul>
	<p>La CPP est saisie.</p> <p>Si le désaccord porte sur un point clair de la CCT, la CPP rend sa décision. Cette dernière peut être contestée dans certaines circonstances, auprès des prud'hommes (cas individuel) ou de l'office de conciliation (conflit collectif).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CPP</li> </ul>
	<p>Si le désaccord porte sur un point peu clair de la CCT, la CPP tente de se mettre d'accord sur une interprétation. Cette dernière peut être contestée dans certaines circonstances, auprès des prud'hommes (cas individuel) ou de l'office de conciliation (conflit collectif).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CPP</li> </ul>

**Interprétation n° 13**

**Art. 4.13 al. 3 – Protection de la personnalité**

**Validation en séance CPP du 19 novembre 2019**

**Décision d'interprétation**

Dans son arrêt ATF 2C\_462/2011, le Tribunal fédéral a posé l'obligation, pour tout employeur, de disposer d'une personne de confiance pour traiter des situations d'harcèlement sexuel et de mobbing. Cet arrêt précise que cette personne doit disposer de la formation nécessaire pour assurer ce rôle.

Bien que le mobbing ne figure pas expressément dans la CCT, la jurisprudence précitée s'applique aux institutions soumises à la CCT.

**Interprétation N° 14  
la CCT**

**Art. 2.2 al. 2 – Impression de**

**Validation en séance CPP du 12 mai 2020**

Article 2.2 al. 2 CCT

Le travailleur reçoit un exemplaire de la présente CCT, le règlement du Fonds de prévoyance, ainsi que le cahier des charges relatif à la fonction pour laquelle il est engagé ou, à défaut, une description de la fonction.

**Décision d'interprétation**

L'exemplaire CCT est remis au travailleur en version informatique ou fourni en version papier imprimé par l'employeur et tiré du PDF de la CCT, selon le souhait du collaborateur. Par conséquent, la CPP n'imprimera plus de brochures CCT.