Convention collective cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance

Etat au 1er janvier 2024

TABLE DES MATIERES

I DISPOSITIONS GÉNÉRALES 4
Art. 1 But 4
Art. 2 Champ d'application 4

II DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL 4
Art. 3 Engagement 4
Art. 4 Temps d'essai 5
Art. 5 Délai de résiliation 5
Art. 6 Forme de la résiliation du contrat de travail 5
Art. 7 Résiliation en temps inopportun 5

III DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATRICES / DES COLLABORATEURS 5
Art. 8 Liberté d'association et droits syndicaux 5
Art. 9 Devoir d'information 5
Art.10 Charge publique 6
Art.11 Commission du personnel 6

IV DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS 6
Art.12 Durée du travail 6
Art.13 Tâches du personnel éducatif hors présence enfants 6
Art.14 Heures supplémentaires 6
Art.15 Camps 7
Art.16 Jours fériés 7
Art.17 Vacances 7
Art.18 Congés spéciaux 8
Art.19 Congé maternité 8
Art. 20 Congé allaitement 8
Art. 21 Pause en cas d'allaitement 8
Art. 22 Congé adoption 9
Art. 23 Congé non payé 9
Art. 24 Droit au traitement en cas de service militaire ou de protection civile 9

V RÉMUNÉRATION 9
Art. 25 Traitement 9
Art. 26 Traitement initial, barèmes 9
Art. 27 Gratification pour années de service 10
Art. 28 Indemnités kilométriques 10
Art. 29 Repas 10

VI ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE 10
Art. 30 Assurance maladie 10
Art. 31 Assurance perte de gain en cas de maladie 10
Art. 32 Assurance en cas d'accident professionnel 10
Art. 33 Assurance en cas d'accident non professionnel 11
Art. 34 Assurance responsabilité civile 11
Art. 35 Caisse de pension 11

VII FORMATION CONTINUE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 11
Art. 36 Règle générale 11
Art. 37 Formation du personnel éducatif auxiliaire 11
Art. 38 Formations exigées par l'employeur 12
Art. 39 Formation non obligatoire de courte durée 12
Art. 40 Formation non obligatoire de longue durée 12

VIII RÈGLEMENT DES CONFLITS 12
Art.41 Conciliation et arbitrage 12

IX COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE 12
Art. 42 Composition, fonctionnement 12
Art. 43 Compétences 13
Art. 44 Financement 13

X DISPOSITIONS FINALES 13
Art. 45 Entrée en vigueur 13
Art. 46 Adhésion 13
Art. 47 Conditions de travail plus favorables 13
Art. 48 Dénonciation et modifications de la CCT 14
Art. 49 Dispositions transitoires 14
Art. 50 Effets 14
Art. 51 Dénonciation 14

Annexes

Annexe 1 - Jours fériés 16
Annexe 2 - Barème pour le personnel éducatif 17
Annexe 3 - Barème pour le personnel non éducatif 19
Annexe 4 - Convention de formation 20
Annexe 5 - Procédure de médiation 22
Annexe 6 - Financement de la Commission paritaire professionnelle 23
Annexe 7 – Tableau des amendes 24

I DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 But

En concluant la présente convention, les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer à la bonne marche de l'institution chargée de l'accueil de jour de l'enfance.

Art. 2 Champ d'application

1. Les dispositions de la convention s'appliquent à l'ensemble du personnel sous contrat de travail avec l'institution soumise à la présente CCT, désigné ci-après par le terme collaboratrice / collaborateur, à l'exception des stagiaires, des apprenti-e-s et des remplaçant-e-s engagé-e-s pour une durée de moins de 3 mois.
2. Le terme "personnel éducatif" concerne les collaboratrices / collaborateurs en charge directe des enfants.
3. Le terme « personnel non éducatif » concerne les collaboratrices / collaborateurs en charge de l'intendance, de la cuisine et de l'administration.
4. Le terme direction concerne les responsables de structures, de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales.
5. La présente CCT ne s'applique pas aux institutions soumises à une autre CCT ou aux institutions soumises à un statut du personnel communal, intercommunal ou cantonal.
6. La présente CCT est applicable à tous les employeurs membres d'une association signataire.

II DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 3 Engagement

1. Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit, signé par les deux parties avant l'entrée en fonction. Ce contrat fait expressément référence à la présente CCT et mentionne notamment :
   - la date d'entrée en fonction ;
   - la fonction et la classification ;
   - le taux d'activité ;
   - le montant du salaire brut;
   - les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle ;
   - les éventuelles conditions particulières.
2. La collaboratrice / le collaborateur reçoit un exemplaire de la présente CCT, ainsi que le cahier des charges relatif à la fonction pour laquelle elle / il a été engagé.
3. Pour être engagé-e, la collaboratrice / le collaborateur doit fournir un extrait de casier judiciaire conforme aux dispositions de la LAJE. L'établissement de cet extrait est à la charge de la collaboratrice / du collaborateur. Lors du renouvellement tous les 5 ans, il est financé par l'employeur.
4. La collaboratrice / le collaborateur est tenu-e de présenter un certificat médical attestant un état de santé suffisant en rapport avec les exigences de la fonction. Les frais nécessaires à l'établissement de ce certificat sont à la charge de la collaboratrice / du collaborateur.

Art. 4 Temps d'essai

1. Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai.
2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation incombant à la collaboratrice / au collaborateur sans qu'elle / il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. Un changement de poste ou de contrat n'entraîne pas un nouveau temps d'essai.
3. Passé le temps d'essai, sauf stipulation contraire, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Art. 5 Délai de résiliation

1. Pendant la durée du temps d'essai, chaque partie peut dénoncer le contrat moyennant préavis écrit d'une semaine pour la fin d'une semaine pendant le 1er mois et de deux semaines pour la fin d'une semaine dès le 2ème mois.
2. Passé le temps d'essai, le congé doit être notifié par écrit un mois d'avance pendant la 1ère année de service et 3 mois dès la 2ème année, toujours pour la fin d'un mois.

Art. 6 Forme de la résiliation du contrat de travail

1. La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée ou par un accusé de réception au terme d'un entretien, avec indication écrite des motifs à la demande de l'une des parties.
2. La collaboratrice / le collaborateur peut demander à être entendu/e en se faisant accompagner par la personne de son choix.
3. La résiliation du contrat de travail par l'employeur est en principe précédée d'un avertissement.

Art. 7 Résiliation en temps inopportun

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant les périodes de protection définies à l'art. 336c du Code des Obligations, ainsi que durant les congés non payés.

III DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATRICES / DES COLLABORATEURS

Art. 8 Liberté d'association et droits syndicaux

1. Les droits d'association et de réunion à l'intérieur de l'institution sont acquis, le fonctionnement du lieu d'accueil restant garanti. Le temps nécessaire à l'exercice de ce droit pris sur le temps de travail ne peut excéder 2h par année civile.
2. La collaboratrice / le collaborateur, par l'intermédiaire de son organisation syndicale ou professionnelle, a le droit de se faire représenter. Un panneau est mis à disposition du personnel afin que chaque association puisse y afficher ses informations.

Art. 9 Devoir d'information

En cas d'emplois multiples, la collaboratrice / le collaborateur doit informer son employeur, qui ne peut s'y opposer que pour des raisons relevant de la bonne marche de l'institution

Art. 10 Charge publique

Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, la collaboratrice / le collaborateur doit en informer l'employeur, qui ne peut s'y opposer que pour des raisons relevant de la bonne marche de l'institution. Le temps nécessaire est à la charge de la collaboratrice / du collaborateur.

Art. 11 Commission du personnel

Les collaboratrices / collaborateurs peuvent désigner une commission du personnel composée de membres de l'équipe. La composition, la compétence et le fonctionnement de cette commission sont définis par un règlement accepté par les collaboratrices / collaborateurs et l'employeur.

IV DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

Art. 12 Durée du travail

La durée contractuelle de travail est de 40 heures par semaine pour un 100 %.

Art. 13 Tâches du personnel éducatif hors présence enfants

1. Le temps de travail du personnel éducatif comprend du temps travaillé hors présence enfants (TTHPE). Ces tâches sont estimées à 10-15% du temps contractuel de travail de la collaboratrice / du collaborateur. En aucun cas, ce temps n'est inférieur à 10 %.
2. Ce temps hors présence enfants comprend notamment les tâches suivantes :
   - les colloques d'organisation, de réflexion et de discussion d'observations relatives aux enfants ;
   - les contacts avec l'environnement social des enfants (parents, enseignants, services sociaux, services médicaux, etc.), ainsi qu'avec des intervenants extérieurs ;
   - la préparation des activités avec les enfants, des colloques, des entretiens, des réunions de parents ;
   - les tâches administratives ;
   - les tâches nécessaires au fonctionnement de l'institution (entretien et gestion du matériel et des locaux, etc.) ;
   - la collaboration à l'élaboration des options pédagogiques de l'institution ;
   - les entretiens d'évaluation du personnel, bilans de compétences, etc.
3. La collaboratrice / le collaborateur qui assure la fonction de praticien/ne formateur/trice, ou de formateur/trice en entreprise, bénéficie en plus du TTHPE du temps nécessaire à sa fonction, mais au maximum 2 heures hebdomadaires.

Art. 14 Heures supplémentaires

1. Lorsque les besoins l'exigent, la collaboratrice / le collaborateur peut être astreint/e exceptionnellement à effectuer des heures supplémentaires.
2. La collaboratrice / le collaborateur n'est tenu/e d'effectuer ces heures supplémentaires que dans la mesure où elle / il peut s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les lui demander.
3. Sont réputées heures supplémentaires celles que la collaboratrice / le collaborateur effectue en plus de la durée contractuelle du travail et à la demande de l'employeur ou qui ont été annoncées à l'employeur dans les 5 jours si elles ont été imposées par les circonstances.

4. Ces heures de travail supplémentaires sont compensées d'entente entre la collaboratrice / le collaborateur et l'employeur, prioritairement par un congé d'une durée égale au cours de l'année civile ou au plus tard le 30 avril de l'année suivante.
5. Lorsque les heures supplémentaires ne peuvent être compensées dans le délai fixé, elles donnent droit à une rémunération proportionnelle au salaire de base majoré de 25%.
6. Les alinéas 3 à 5 ne s'appliquent pas à la direction.

Art. 15 Camps

1. Lorsqu'une collaboratrice / un collaborateur participe à un camp organisé par l'institution, la différence entre le temps partiel et le plein temps (40h) est indemnisée ou compensée en temps sans majoration.
2. Le mode de compensation pour les heures de travail qui dépassent l'horaire contractuel de la collaboratrice / du collaborateur est décidé d'un commun accord entre la collaboratrice / le collaborateur et l'employeur.

Art. 16 Jours fériés

1. Les jours suivants sont considérés comme fériés et assimilés à un dimanche :

   les 1er janvier et 2 janvier, le Vendredi-Saint, le Lundi de Pâques, le Jeudi de l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, le 1er août, le Lundi du Jeûne fédéral, le 25 décembre et un jour supplémentaire fixé par l'employeur.
2. Lors de l'entrée en vigueur de la convention, l'institution choisit l'un des deux modèles de calcul de compensation des jours fériés figurant dans l'annexe 1 et en informe les collaboratrices / collaborateurs ainsi que la Commission Paritaire Professionnelle (CPP). L'annexe 1 est mise à jour chaque année par la CPP.
3. Les collaboratrices / collaborateurs qui assurent le service ces jours-là ont droit à des congés d'une durée équivalente, à un autre moment.

Art. 17 Vacances

1. La collaboratrice / le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances payées par année civile. Elle / il a droit à 6 semaines dès l'année de ses 50 ans et 7 semaines dès l'année de ses 60 ans.
2. Dans l'année où elle / il commence ou quitte ses fonctions, la collaboratrice / le collaborateur a droit à des vacances au prorata des jours travaillés.
3. Lorsqu'elles dépassent au total deux mois complets (trois mois complets en cas de grossesse) par année civile, les absences de tout genre entraînent une réduction des vacances de 1/12e pour chaque mois complet d'absence, dès et y compris le deuxième mois (le troisième mois en cas de grossesse). Pour simplifier le calcul, il convient de considérer qu'un mois complet d'absence équivaut à 30 jours calendaires.

   Toutefois, n'entrent pas dans le calcul de réduction les absences suivante :

   - les vacances (art.17) ;
   - les jours fériés (art.16) ;
   - les congés spéciaux (art.18) ;
   - le congé maternité (art.19) ;
   - le congé allaitement (art.20) ;
   - le congé adoption (art.22) ;
   - le service militaire et le service dans la protection civile obligatoire (art.24) ;
   - les absences pour cause d'accident professionnel.

Art. 18 Congés spéciaux

La collaboratrice / le collaborateur a droit à un congé spécial sans réduction de salaire lors de la survenance des évènements suivants :

1) son mariage ou enregistrement de partenariat : 5 jours, au prorata du nombre de jours travaillés ;
2) le jour de la naissance d'un enfant, le père ou la compagne vivant en partenariat enregistré avec la mère de l'enfant a droit à 1 jour de congé. Il / elle bénéficie de surcroît d'un congé parentalité de 10 jours pour s'occuper de son enfant, à prendre dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant ;
3) décès du conjoint, du partenaire enregistré, d'un enfant et des parents : jusqu'à 5 jours, au prorata du nombre de jours travaillés ;
4) décès des grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents: jusqu'à 2 jours, au prorata du nombre de jours travaillés ;
5) la collaboratrice / le collaborateur a droit, en cas de nécessité et en l'absence d'autres possibilités, à un congé payé pour lui permettre de s'occuper d'un enfant malade ou accidenté âgé de moins de 15 ans dont il a la garde effective. La durée du congé payé est limitée à 5 jours par année civile et par famille ; elle est augmentée d'un jour dès le 2ème enfant et pour chaque enfant supplémentaire. Lorsque les deux parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un d'eux ou est réparti entre eux.

   L'employeur a la faculté d'exiger la présentation d'un certificat médical attestant que l'enfant est malade ou accidenté ;
6) déménagement dans la commune : 1 jour ; changement de commune : 2 jours, par année civile ;
7) mandats syndicaux ou professionnels liés à la profession ou en rapport avec celle-ci : au maximum 4 heures par mois à répartir dans l'institution. En cas de rémunération, les montants restent acquis à l'employeur ;
8) autres circonstances : jusqu'à 3 jours, en cas d'accord entre les 2 parties, au prorata du nombre de jours travaillés.

Art. 19 Congé maternité

1. La collaboratrice a droit à un congé maternité payé à 100% de 16 semaines dès et y compris le jour de l'accouchement.
2. Toute absence pendant le mois précédent l'accouchement, justifiée par un certificat médical, ne diminue pas le congé maternité.

Art. 20 Congé allaitement

Au plus tard avant la fin du deuxième mois du congé maternité, la collaboratrice informe son employeur de son intention de solliciter un congé d'allaitement. L'employeur accorde ce congé sur présentation d'un certificat médical établi à la fin du congé maternité. La durée du congé allaitement est de 4 semaines, il est payé à 100% et suit le congé maternité.

Art. 21 Pauses en cas d'allaitement

Dès la reprise de son travail, en cas d'allaitement certifié durant la première année de vie de l'enfant, la collaboratrice a droit à une pause payée de 30 minutes si elle travaille jusqu'à 4 heures par jour ; de 60 minutes si elle travaille plus de 4 heures et jusqu'à 7 heures ; et de 90 minutes si elle travaille plus de 7 heures par jour.

Art. 22 Congé adoption

1. En cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans autre que celui du conjoint, la collaboratrice a droit à un congé de 16 semaines payé à 100%.
2. Le collaborateur qui répond aux conditions d'octroi d'une allocation en cas d'adoption selon la LVLAFam a droit à un congé d'adoption dont la durée et les conditions sont définies par cette loi. Dans tous les cas l'employeur accorde un congé payé supplémentaire de 10 jours.

Art. 23 Congé non payé

1. Un congé non rétribué, d'une année au plus, peut être accordé sur demande faite au moins trois mois à l'avance.
2. L'entier des charges sociales est à charge de la collaboratrice / du collaborateur.

Art. 24 Droit au traitement en cas de service militaire ou de protection civile

1. Le traitement est payé intégralement aux collaboratrices / collaborateurs durant les périodes de cours obligatoires de répétition, d'introduction ou spéciaux réalisés dans le cadre du service militaire ou de la protection civile.
2. Les prestations servies par la Caisse de compensation sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement versé.
3. L'école de recrue, le service civil et les écoles d'avancement font l'objet d'accords particuliers ; est réservé le minimum légal prévu par l'art. 324 b du CO.

V REMUNERATION

Art. 25 Traitement

La collaboratrice / le collaborateur a droit à un traitement comprenant :

a) le traitement de base ;

b) les allocations familiales et de naissance ;

c) le 13e salaire correspondant à 1/12ème du traitement annuel brut prorata temporis.

Art. 26 Traitement initial, barèmes

1. Le contrat de travail fixe le traitement initial en tenant compte de la formation, de l'activité antérieure, des connaissances particulières et du taux d'activité, le cas échéant de l'âge de la collaboratrice / du collaborateur.
2. A chaque fonction correspond un salaire minimum déterminé par les barèmes annexés.
3. Pour le personnel éducatif et la direction, le barème de la FSAE annexé (annexe 2) est recommandé pour déterminer le salaire à l'engagement.
4. Pour le personnel non éducatif, les barèmes annexés (annexe 3) sont recommandés pour déterminer le salaire à l'engagement.
5. A défaut d'appliquer lesdits barèmes, chaque institution s'engage à remettre son barème salarial à la CPP qui s'assure qu'il respecte les salaires minimaux pour chaque fonction mentionné dans le barème de référence.
6. Chaque salaire est indexé au coût de la vie selon les dispositions appliquées au personnel du réseau ou du principal organisme subventionneur. En cas de congé non payé, le salaire est indexé lors de la reprise du travail, si une indexation a été accordée entre-temps.

7. La CPP fera un bilan d'application de l'article 26 dans un délai de 7 ans après sa mise en vigueur, pour en apprécier son application.

Art. 27 Gratification pour années de service

1. Après 20 ans de service auprès du même employeur, puis tous les cinq ans, la collaboratrice / le collaborateur reçoit une gratification sous forme d'un congé de quatre semaines à prendre dans un délai d'une année, ou sous forme d'un mois de salaire.
2. La collaboratrice / le collaborateur qui, suite à une invalidité totale~~,~~ quitte son emploi entre deux gratifications pour ancienneté a droit au même congé prorata temporis.

Art. 28 Indemnités kilométriques

Dans le but de privilégier la mobilité douce, les déplacements ne sont effectués qu'exceptionnellement en voiture privée, en accord avec la direction. Ils sont indemnisés au kilomètre selon le barème édicté par l'administration fiscale vaudoise.

Art. 29 Repas

Les repas pris par la collaboratrice / le collaborateur qui font partie de son activité sont à la charge de l'employeur.

VI ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

Art. 30 Assurance maladie

La collaboratrice / le collaborateur doit s'assurer à titre individuel pour la couverture des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation résultant de la maladie.

Art. 31 Assurance perte de gain en cas de maladie

1. En cas d'empêchement de travailler dû à la maladie prouvée par un certificat médical, la collaboratrice / le collaborateur a droit au paiement de son traitement dès le 1er jour pendant 90 jours à 100 % et dès le 91ème jour à 80 % jusqu'au 720ème jour compris, inscrits dans une période cadre de 900 jours consécutifs.
2. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement la collaboratrice / le collaborateur.
3. L'assurance perte de gain est répartie paritairement entre la collaboratrice / le collaborateur et l'employeur.

Art. 32 Assurance en cas d'accident professionnel

1. Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident professionnel, la collaboratrice / le collaborateur a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour et pour toute la durée du versement des indemnités de l'assurance.
2. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement la collaboratrice / le collaborateur.
3. La prime est à la charge de l'employeur.

Art. 33 Assurance en cas d'accident non professionnel

1. Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident non professionnel, la collaboratrice / le collaborateur a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour et pour toute la durée du versement des indemnités de l'assurance.
2. Lorsque l'assureur rend une décision de réduction des prestations pour faute grave ou pour entreprise téméraire, cette réduction est mise à la charge de la collaboratrice / du collaborateur. L'employeur peut réduire le salaire dans la même mesure, conformément aux dispositions légales.
3. Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement la collaboratrice / le collaborateur.
4. Les primes sont à la charge de la collaboratrice / du collaborateur.
5. Le risque accident non professionnel n'est assuré par l'employeur que si la durée hebdomadaire de travail égale ou dépasse huit heures. Pour les collaboratrices / collaborateurs effectuant moins de huit heures par semaine en moyenne, les règles du CO s'appliquent.

Art. 34 Assurance responsabilité civile

Les dommages causés à des tiers par la collaboratrice / le collaborateur dans l'accomplissement de son travail sont couverts par une assurance RC contractée par l'institution. Les enfants confiés à l'institution ont la qualité de tiers.

Art. 35 Caisse de pension

L'employeur garantit à son personnel concerné des prestations et des cotisations en prévoyance professionnelle.

VII FORMATION CONTINUE ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Art. 36 Règle générale

L'employeur et les collaboratrices /collaborateurs partagent le devoir d'assurer le maintien et le développement des compétences nécessaires à la mission de l'institution et à son évolution.

L'employeur encourage les formations certifiantes qui permettent d'accéder à un titre reconnu.

Art. 37 Formation du personnel éducatif auxiliaire

1. Le personnel éducatif auxiliaire qui suit la formation avec pratique professionnelle a droit au temps correspondant aux heures de cours selon les nécessités du programme du lieu de formation. La moitié de ce temps est compté pour temps de travail au prorata du pourcentage de travail. Une semaine (5 jours ouvrables au prorata du temps de travail) sans compensation est octroyée pour la préparation de l'examen final ou pour la rédaction du travail de diplôme.

2. Les frais :

   - pris en charge par l'employeur : les remplacements ;
   - pris en charge pour 50 % par l'employeur : l'écolage ;
   - pris en charge par la collaboratrice / le collaborateur : les repas et les déplacements.

3. Une convention, établie et signée avant le début de la formation, définit les modalités de compensation ; un modèle est proposé dans l'annexe 4.

Art. 38 Formations exigées par l'employeur

L'entier des coûts liés à cette formation est à la charge de l'employeur et le temps consacré par la collaboratrice / le collaborateur compte comme temps de travail.

Art. 39 Formations non obligatoires de courte durée

1. Après le temps d'essai, la collaboratrice / le collaborateur a droit jusqu'à 5 jours de perfectionnement par année au prorata de son taux d'activité. Le choix de l'activité, le moment et le nombre de jours sont à décider en accord avec la direction de l'institution.
2. Les frais de formation sont pris en charge à 50% par l'employeur. Les frais de déplacement supplémentaires sont pris en charge par l'employeur au tarif des transports publics deuxième classe. Les frais de repas sont à la charge de la collaboratrice / le collaborateur.

Art. 40 Formations non obligatoires de longue durée

1. Pour la formation non obligatoire de longue durée, l'employeur et la collaboratrice / le collaborateur 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 / 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 la collaboratrice / le collaborateur ou en cas de perte de son emploi par sa propre faute, ceci dans un délai convenu après l'achèvement de sa formation. Un exemple de convention de formation est présenté dans l'annexe 4.
2. La formation pour accéder au titre « Educateur de l'enfance » ES en 2 ans pour les « Assistants socio-éducatifs » est soumise aux mêmes règles de l'article 37.

VIII REGLEMENT DES CONFLITS

Art. 41 Conciliation et arbitrage

1. En cas de désaccord ou de conflit dans le cadre des rapports de travail entre l'employeur et un ou plusieurs collaboratrices / collaborateurs, les parties cherchent sa résolution par la voie du dialogue.

   Avec l'accord de l'employeur, la collaboratrice / le collaborateur peut se faire accompagner par la personne de son choix.
2. Si le désaccord persiste, les parties peuvent s'adresser à leur association faîtière en vue d'une médiation. La procédure de médiation est précisée à l'annexe 5.

IX COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

Art. 42 Composition, fonctionnement

1. Les parties signataires constituent une Commission Paritaire professionnelle (CPP).
2. La CPP est composée de huit membres (4 représentants des employeurs et 4 représentants des employés). De plus, chaque partie signataire désigne un suppléant habilité à participer aux séances. Les suppléants peuvent aussi assister aux séances comme auditeurs.
3. La CPP ne peut siéger valablement que si 1 représentant au moins de chaque partie signataire est présent.
4. La CPP siège aussi souvent que nécessaire sur convocation de son président ou sur demande de l'une des parties signataires adressée au président.
5. Les décisions se prennent à l'unanimité des parties signataires.

Art. 43 Compétences

La CPP a les compétences suivantes :

a) elle veille à l'application de la présente CCT, de ses avenants, ainsi que d'éventuels accords et règlements particuliers auxquels elle se réfère. À cet effet, elle peut exiger que lui soient présentés les contrats individuels de travail, les décomptes de salaire, les règlements d'entreprise ou toute autre pièce justificative lui permettant d'accomplir ses tâches ; les membres de la commission ne sont pas autorisés à emporter les documents présentés, ni d'en faire des reproductions ;

b) elle se prononce sur les questions qui lui sont soumises par écrit par une partie contractante et nécessitant une interprétation de la CCT, des avenants, ainsi que d'éventuels accords et règlements particuliers auxquels elle se réfère ;

c) elle peut proposer en tout temps des modifications de la CCT aux parties contractantes ;

d) elle informe régulièrement les employeurs et les collaborateurs sur les modifications apportées à la présente CCT et, le cas échéant, sur toutes les questions importantes ayant ou pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou les conditions de travail.

Art. 44 Financement

1. Pour couvrir les frais résultant de l'application de la présente CCT, il est constitué un fonds géré paritairement par la CPP.
2. A cet effet, il est perçu une contribution professionnelle sur le salaire de chaque travailleur soumis à la présente CCT ; une contribution globale identique est perçue auprès de l'employeur sur la masse salariale des travailleurs soumis à la présente CCT. Le pourcentage de la présente contribution est fixé dans l'annexe 6.
3. Le fond est aussi alimenté par les amendes prévues à l'art. 50 (annexe 7).

X DISPOSITIONS FINALES

Art. 45 Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2019, voire au 1er août 2019, pour une durée de deux ans. Elle est reconduite tacitement d'année en année.

Art. 46 Adhésion

Toute institution d'accueil de l'enfance peut demander son adhésion à la présente CCT au moyen de la formule établie par la CPP, adressée à cette dernière par lettre recommandée avec copie aux parties signataires de la présente CCT. Cette demande est valable dès son acceptation par la CPP qui statue dans un délai maximum de deux mois.

Art. 47 Conditions de travail plus favorables

L'entrée en vigueur de la présente CCT ne remet pas en cause les conditions de travail plus favorables, prévues par écrit dans un contrat individuel de travail.

Art. 48 Dénonciation et modification de la CCT

Si l'une des parties ne la dénonce pas par lettre recommandée six mois au moins avant son échéance, elle est tacitement reconduite d'année en année. Elle peut être modifiée en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties et avec l'accord des deux parties.

Art. 49 Dispositions transitoires

Si une institution d'accueil, pour des raisons d'incidence financière, ne peut appliquer immédiatement la mise en vigueur de l'entièreté du contenu de la convention collective, un plan d'introduction est négocié avec la CPP et inscrit sur la formule d'adhésion.

Art. 50 Effets

Quand une institution a adhéré à la CCT, elle s'engage à respecter celle-ci pour l'ensemble de son personnel.

A défaut, toute infraction à la présente CCT peut être sanctionnée par une amende définie à l'annexe 7.

Art. 51 Dénonciation

La dénonciation d'une adhésion peut s'effectuer dans un délai de six mois pour la fin d'une année par lettre recommandée à la CPP, avec copie aux parties signataires de la présente convention.

Ainsi fait à Lausanne, en six exemplaires, le 08 mars 2018.

Signataires de la Convention collective cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance

ARDIVE	**FRAJE**
Diego Pasquali Président	Lionel Girardin Président
	Claude Borgeaud Secrétaire général
Fabienne Pellegrini Membre du comité	Cédric Delamadeleine Membre du bureau

AvenirSocial – Section Vaud	**FSAE**
Steve Garo Président	Elisabeth Ruey-Ray Présidente
Christine Guinard Dumas Secrétaire générale	Jean-Philippe Robatti Membre

SSP	
Katharine Prelicz-Huber Présidente	Stefan Giger Secrétaire général

Annexe 1

Jours fériés

Comme pour les collaboratrices-teurs à plein temps, les jours fériés sont également payés pour les collaboratrices-teurs à temps partiels. La compensation des jours fériés peut se faire selon l'un des deux modèles ci-dessous.

Modèle 1 : Pour chaque jour de travail tombant sur un jour férié, les collaboratrices-teurs à temps partiel touchent une compensation proportionnelle au taux d'occupation.

Dans ce cas, le tableau Excel doit être utilisé afin de calculer le nombre d'heures mensuelles à effectuer pour les différents taux d'activités.

Ce tableau est disponible sur le site Internet de la CPP-Enfance, onglet « Convention collective de travail » : https://cppenfance-vaud.ch/cct-cantonale/. Vous pouvez directement y ajouter le jour férié supplémentaire octroyé ainsi que le taux d'activité de votre collaboratrice-teur pour que le calcul se fasse de manière automatique.

Modèle 2 : Les collaboratrices-teurs à temps partiel, qui travaillent régulièrement uniquement certains jours de semaine touchent la pleine compensation du jour férié seulement si ce jour tombe sur un jour où elles/ils doivent normalement travailler.

BARÈME
DE RÉFÉRENCE
DES SALAIRES
BRUTS / 2024

Annexe 2

Barème pour le personnel éducatif

PERSONNEL D'ENCADREMENT

	FORMATION*		
ANNÉES DE PRATIQUE	AUTRE PERSONNEL ENCADRANT (APE)	ASSISTANT-E SOCIO-ÉDUCATIF-VE (ASE)	EDUCATEUR-TRICE DE L'ENFANCE
SALAIRE MENSUEL DE BASE	4'444.-	4'678.-	5'158.-
1	4'509.-	4'792.-	5'289.-
2	4'575.-	4'906.-	5'419.-
3	4'641.-	5'021.-	5'550.-
4	4'708.-	5'136.-	5'681.-
5	4'772.-	5'250.-	5'811.-
6	4'832.-	5'365.-	5'942.-
7	4'890.-	5'479.-	6'073.-
8	4'950.-	5'580.-	6'204.-
9	5'009.-	5'684.-	6'320.-
10	5'062.-	5'788.-	6'438.-
11	5'112.-	5'890.-	6'556.-
12	5'167.-	5'993.-	6'674.-
13	5'218.-	6'085.-	6'792.-
14	5'264.-	6'176.-	6'908.-
15	5'311.-	6'268.-	7'012.-
16	5'357.-	6'359.-	7'118.-
17	5'402.-	6'439.-	7'222.-
18	5'443.-	6'521.-	7'325.-
19	5'482.-	6'600.-	7'430.-
20	5'520.-	6'681.-	7'535.-
21	5'548.-	6'729.-	7'611.-
22	5'576.-	6'779.-	7'686.-
23	5'604.-	6'831.-	7'764.-
24	5'632.-	6'882.-	7'841.-
25	5'659.-	6'932.-	7'918.-
26	5'686.-	6'985.-	7'996.-
27	5'715.-	7'035.-	8'074.-
28	5'742.-	7'085.-	8'151.-
29	5'769.-	7'136.-	8'230.-
30	5'797.-	7'188.-	8'306.-

Avec indexation selon l'Indice des Prix à la Consommation au 31.10.2023.
* Selon les Directives pour l'accueil de jour des enfants «Cadre de référence et référentiels de compétences» de l'OAJE.
Novembre 2023

BARÈME DE RÉFÉRENCE DES SALAIRES BRUTS / 2024

DIRECTEUR·TRICE DIPLÔMÉ·E DE STRUCTURE-S D'ACCUEIL DE L'ENFANCE

ANNÉES DE PRATIQUE	CAPACITÉ D'ACCUEIL DE LA STRUCTURE (NOMBRE DE PLACES)			
	1 - 15	16 - 48	49 - 96	PLUS DE 96
SALAIRE MENSUEL DE BASE	6'445.-	6'820.-	7'276.-	7'821.-
1	6'580.-	6'963.-	7'429.-	7'985.-
2	6'715.-	7'106.-	7'582.-	8'150.-
3	6'851.-	7'249.-	7'734.-	8'314.-
4	6'986.-	7'392.-	7'887.-	8'478.-
5	7'121.-	7'536.-	8'040.-	8'642.-
6	7'237.-	7'658.-	8'171.-	8'783.-
7	7'353.-	7'781.-	8'302.-	8'924.-
8	7'469.-	7'904.-	8'433.-	9'065.-
9	7'585.-	8'027.-	8'564.-	9'205.-
10	7'701.-	8'149.-	8'695.-	9'346.-
11	7'792.-	8'245.-	8'797.-	9'456.-
12	7'882.-	8'340.-	8'899.-	9'565.-
13	7'972.-	8'436.-	9'000.-	9'675.-
14	8'062.-	8'531.-	9'102.-	9'784.-
15	8'152.-	8'627.-	9'204.-	9'894.-
16	8'243.-	8'722.-	9'306.-	10'003.-
17	8'333.-	8'818.-	9'408.-	10'113.-
18	8'423.-	8'913.-	9'510.-	10'222.-
19	8'513.-	9'009.-	9'612.-	10'332.-
20	8'604.-	9'104.-	9'714.-	10'441.-
21	8'668.-	9'172.-	9'786.-	10'519.-
22	8'732.-	9'240.-	9'859.-	10'598.-
23	8'797.-	9'309.-	9'932.-	10'676.-
24	8'861.-	9'377.-	10'005.-	10'754.-
25	8'926.-	9'445.-	10'077.-	10'832.-
26	8'990.-	9'513.-	10'150.-	10'911.-
27	9'055.-	9'581.-	10'223.-	10'989.-
28	9'119.-	9'650.-	10'296.-	11'067.-
29	9'184.-	9'718.-	10'368.-	11'145.-
30	9'248.-	9'786.-	10'441.-	11'223.-

Entrée en vigueur du nouveau barème de référence des salaires bruts des directions en janvier 2024, sans indexation.
Novembre 2023

Annexe 3

Barème pour le personnel non-éducatif

BARÈME POUR LE PERSONNEL
NON-ÉDUCATIF / 2024

ANNÉES DE PRATIQUE	SANS FORMATION		AFP		CFC	
SALAIRE MENSUEL DE BASE	4224		4435		4645	
1	4285	62	4500	65	4759	114
2	4348	63	4565	66	4871	113
3	4411	63	4631	66	4985	114
4	4473	63	4697	66	5099	114
5	4535	62	4762	65	5212	113
6	4591	56	4821	60	5326	114
7	4647	55	4880	58	5438	113
8	4703	56	4939	60	5541	102
9	4760	56	4999	60	5643	102
10	4809	49	5051	52	5746	102
11	4858	49	5103	52	5848	102
12	4908	50	5156	53	5950	102
13	4957	49	5209	52	6041	91
14	5001	44	5255	46	6132	91
15	5046	45	5302	47	6223	91
16	5090	44	5348	46	6314	91
17	5134	44	5394	46	6393	79
18	5171	38	5433	40	6474	80
19	5209	38	5473	40	6553	79
20	5246	38	5513	40	6632	79
21	5272	26	5540	27	6682	50
22	5299	26	5567	27	6733	50
23	5325	26	5594	27	6784	51
24	5351	26	5621	27	6835	51
25	5377	26	5648	27	6886	51
26	5403	26	5676	27	6937	51
27	5429	26	5703	27	6988	51
28	5455	26	5730	27	7040	51
29	5481	26	5757	27	7091	51
30	5507	26	5784	27	7142	51

Annexe 4

Convention de formation

Convention de formation

entre

Madame / Monsieur
.....

et

L'IPE
.....

représenté par
.....

GÉNÉRALITÉS

Se fondant sur les articles 36 à 40 de la CCCT dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance, la collaboratrice / le collaborateur se voit offrir la possibilité de suivre une formation de ……. en cours d'emploi.

La formation est dispensée par l'organisme
……..... à .....

Le cycle de formation débute le ……. et se termine le ……..…….

Le droit de résilier le contrat de travail n'est pas restreint par la présente convention. Toutefois, la collaboratrice / le collaborateur reste tenu d'assumer les conséquences financières pouvant résulter de l'inaccomplissement, total ou partiel, du temps convenu de mise à disposition des connaissances.

FRAIS PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR

La part aux coûts de formation, prise en charge par l'employeur, est définie comme suit :

- Frais de cours CHF .....
- Frais découlant de l'absence du travail/salaire (yc charges sociales) CHF .....
- Frais de déplacement CHF .....
- Frais de repas et/ou de logement CHF _____

Soit, au total CHF _____

TEMPS DE MISE À DISPOSITION DES CONNAISSANCES

Compte tenu de l'effort financier consenti par l'employeur, consistant à prendre en charge les frais mentionnés ci-avant, la collaboratrice / le collaborateur s'engage à rester au service de l'institution pendant une période de **……. mois/an** dès la fin de la formation. Par fin de la formation, on entend la délivrance d'un diplôme ou d'un certificat et pour les formations qui ne sont pas assorties d'un examen final, l'issue de la formation.

En cas d'échec à l'examen final éventuel, la collaboratrice / le collaborateur est tenu d'effectuer la période de rattrapage nécessaire à l'obtention d'un résultat positif. Dans ce cas, le coût de la formation, mentionné ci-avant, est augmenté des frais résultant du complément de formation. Par voie de conséquence, le temps de mise à disposition des connaissances est prolongé au prorata.

Une absence liée à la maladie, à l'accident ou à la grossesse prolonge d'autant la durée convenue du temps de mise à disposition des connaissances (temps de redevance).

REMBOURSEMENT DES FRAIS

Abandon de la formation, échec définitif

Lorsque la collaboratrice / le collaborateur interrompt sa formation, il doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

L'employeur peut toutefois renoncer à tout ou partie du remboursement.

En présence d'un échec de formation définitif, la collaboratrice / le collaborateur doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

Résiliation du contrat de travail par l'employé

Lorsque la collaboratrice / le collaborateur résilie son contrat de travail alors que la formation est en cours, il doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

En cas de rupture du contrat de travail par la collaboratrice / le collaborateur dans **les X mois/an** suivant la fin de la formation, ce dernier doit rembourser le coût de la formation au prorata du temps non accompli.

Résiliation du contrat de travail par l'employeur

Si le contrat de travail est résilié par l'employeur durant la formation la collaboratrice / le collaborateur doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

Si le contrat est résilié par l'employeur dans les **X mois/an** suivant la fin de la formation, la collaboratrice / le collaborateur doit rembourser à l'employeur le coût de la formation au prorata du temps non accompli.

L'obligation de remboursement s'éteint si l'employeur résilie les rapports de travail pendant et après le formation sans que le comportement de la collaboratrice / du collaborateur n'en soit la cause.

Fait le …… à …….. en double exemplaire.

La collaboratrice /le collaborateur ……..……

L'employeur ……..……..

Annexe 5

Procédure de médiation

En cas d'entrée en matière sur la demande de médiation, au sens de l'art. 41 al.2, les étapes sont les suivantes :

- L'organisation remet au requérant une liste de médiateurs agréés par les parties signataires.
- Le requérant transmet sa demande de médiation à un des médiateurs figurant sur la liste.
- Le médiateur vérifie que les conditions pour une médiation sont remplies et si c'est le cas, contacte l'autre partie pour lui proposer une médiation avec le requérant.
- Le médiateur effectue la médiation et en informe la CPP. Après 3 séances (y compris les éventuelles séances individuelles), l'accord de la CPP est requis pour le financement des séances supplémentaires.
- Le médiateur informe la CPP si la médiation a abouti ou pas et lui remet la facture pour ses honoraires.

Le processus est interrompu si le médiateur estime que les conditions pour une médiation ne sont pas réunies, si l'autre partie refuse la médiation ou si la médiation n'aboutit pas.

Annexe 6

Financement de la Commission paritaire professionnelle

Il est perçu une contribution professionnelle de 0,1 % sur le salaire de chaque travailleur soumis à la présente CCT ; une contribution globale de 0,1% est perçue auprès de l'employeur sur la masse salariale des travailleurs soumis à la présente CCT.

Annexe 7

Tableau des amendes - Validé lors de la CPP du 20.06.2024

	Infractions légères	Infractions moyennes	Infractions graves
Très petit établissement De 1 à 20 collaborateurs	**500.00**	**2'500.00**	**13'000.00**
Petit établissement De 20 à 50 collaborateurs	**1'000.00**	**3'500.00**	**15'000.00**
Etablissement moyen De 50 à 100 collaborateurs	**1'500.00**	**4'500.00**	**17'000.00**
Grand établissement De 100 à 200 collaborateurs	**2'000.00**	**5'500.00**	**19'000.00**
Très grand établissement Plus de 200 collaborateurs	**2'500.00**	**6'500.00**	**20'000.00**

	Liste exemplative d'infractions légères	**Liste exemplative d'infractions moyennes**	**Liste exemplative d'infractions graves**
	Léger préjudice pour le collaborateur Pas de panneau Pas de remise de CCT/cahier des charges	Préjudice moyen pour le collaborateur Non-respect partiel de l'art. 3 Engagement	Grave préjudice pour le collaborateur Non-respect des salaires minimaux Non-respect du délai de résiliation Non-respect de la durée du congé maternité Non-paiement du salaire net notamment en cas de maladie/accident Non-compensation des heures supplémentaires temps/argent