



## PLAN DE CONTRÔLE

Nom de l'institution signataire : .....

Personne de contact : .....

Nombre de collaborateurs soumis à la CCT : .....

Nombre de collaborateurs contrôlés : .....

Date de soumission à la CCT : .....

Date et lieu du contrôle : .....

**Information importante : lorsqu'une case NON est cochée dans le rapport, préciser en commentaire le nom du/des collaborateur(s) concerné(s) et les raisons du non-respect. Si la CCT est respectée, cocher la OUI, sans commentaire.**



Article de la CCT	Texte (extrait) de la CCT	Points à contrôler	Remarques lors du contrôle
<b>Accès aux informations</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>L'entreprise s'est-elle préparée au contrôle ?</li></ul>	<b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/>
<b>Art. 2 Champ d'application</b>	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 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.	<ul style="list-style-type: none"><li>Existe-t-il une liste du personnel soumis et non soumis ?</li></ul>	<b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/>  <b>Rendre les structures attentives à l'existence du CTT concernant les stagiaires (Voir FAQ 29)</b>



<p><b>Art. 3 Engagement</b></p>	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ la date d'entrée en fonction ;</li><li>➤ la fonction et la classification ;</li><li>➤ le taux d'activité ;</li><li>➤ le montant du salaire brut ;</li><li>➤ les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle ;</li><li>➤ les éventuelles conditions particulières.</li></ul> <p>Le collaborateur reçoit un exemplaire de la présente CCT, ainsi que le cahier des charges relatif à la fonction pour laquelle il a été engagé.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le contrat fait-il référence à la CCT ou existe-t-il un avenant ou lettre d'information</li> <li>• Les 6 points cités peuvent-ils être retrouvés dans le contrat de travail ?</li> <li>• Le collaborateur a-t-il reçu la CCT et le cahier des charges ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>Si non, quels points manque-t-il ?</b></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>Si non, le(s)quel(s) fait défaut ?</b></p>
-------------------------------------	--	---	--



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 4 Temps d'essai</b></p>	<p>Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai.</p> <p>Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation incombant au collaborateur sans qu'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.</p> <p>Passé le temps d'essai, sauf stipulation contraire, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le temps d'essai correspond-il à celui mentionné à l'alinéa 1 ?</li>          <li>• Les dispositions de l'alinéa 2 sont-elles respectées ?</li>          <li>• Les dispositions de l'alinéa 3 sont-elles respectées ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>          <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>          <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>
--	---	---	--



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 5 Délai de résiliation</b></p>	<p>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 1<sup>er</sup> mois et de deux semaines pour la fin d'une semaine dès le 2<sup>ème</sup> mois.</p> <p>Passé le temps d'essai, le congé doit être notifié par écrit un mois d'avance pendant la 1<sup>ère</sup> année de service et 3 mois dès la 2<sup>ème</sup> année, toujours pour la fin d'un mois.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les délais de résiliation sont-ils respectés ?</li></ul>	<p>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></p>
---	---	--	---



<p><b>Art. 6 Forme de la résiliation du contrat de travail</b></p>	<p>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.</p> <p>Le collaborateur peut demander à être entendu en se faisant accompagner par la personne de son choix.</p> <p>La résiliation du contrat de travail par l'employeur est en principe précédée d'un avertissement.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lors des résiliations des contrats, la forme est-elle respectée ?</li>          <li>• Si oui, les modalités des alinéas 2 et 3 sont-elles respectées ?</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>          <p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>
--	--	--	--



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 7 Résiliation en temps inopportun</b></p>	<p>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 CO, ainsi que durant les congés non payés.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les modalités de l'art. 7 sont-elles respectées ? (Vérification par sondage)</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 8 Liberté d'association et droits syndicaux</b></p>	<p>Un panneau est mis à disposition du personnel afin que chaque association puisse y afficher ses informations.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification de l'existence d'un canal d'information (panneau d'affichage, intranet, classeur, etc.)</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 11 Commission du personnel</b></p>	<p>Les 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 collaborateurs et l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe-t-il une commission du personnel ?</li> <li>• Si oui y a-t-il un règlement ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 12 Durée du travail</b></p>	<p>La durée contractuelle de travail est de 40 heures par semaine pour un 100 %.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification de l'existence d'un enregistrement du temps de travail</li> <li>• Comment celui-ci est-il validé par les deux parties</li> <li>• Existe-t-il un décompte des heures annuelles au 31 décembre ou au 31 juillet</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 14 Heures supplémentaires</b></p>	<p>Sont réputées heures suppl. celles que 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.</p> <p>Ces heures de travail suppl. sont compensées d'entente entre le collaborateur et l'employeur, prioritairement par un congé d'une durée égale au cours de l'année civile ou au plus tard le 31 juillet de l'année suivante.</p> <p>Le délai peut être prolongé jusqu'au 31 décembre de l'année suivante pour autant que le rattrapage des heures suppl. ait été formellement annoncé avant le 31 juillet.</p> <p>Lorsque les heures suppl. ne peuvent être compensées dans le délai fixé, elles donnent droit à une rémunération proportionnelle au salaire de base majoré de 25%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des modalités de reprise des heures supplémentaires sont-elles planifiées d'ici au 31 juillet ?</li>   <li>• Si non, des modalités de reprise des heures supplémentaires sont-elles planifiées d'ici au 31 décembre, comme le prévoit l'art. 14 al. 4bis ?</li>   <li>• Le cas échéant, les heures ont-elles été payées avec la majoration de 25% ?</li> </ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>
--	---	---	--



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 15 Camps</b></p>	<p>Lorsqu'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.</p> <p>Le mode de compensation pour les heures de travail qui dépassent l'horaire contractuel du collaborateur est décidé d'un commun accord.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification du respect des alinéas 1 et 2</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 16 Jours fériés</b></p>	<p>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, Lundi de Pentecôte, le 1er août, le Lundi du Jeûne fédéral, le 25 décembre et <u>un jour supplémentaire fixé par l'employeur.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contrôle du jour férié supplémentaire. Est-il accordé ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

	<p>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 collaborateurs ainsi que la CPP.</p> <p>Les collaborateurs qui assurent le service ces jours-là ont droit à des congés d'une durée équivalente, à un autre moment.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quel modèle de calcul est utilisé ?</li><li>• Les collaborateurs et la CPP sont-ils informés ?</li><li>• Vérification du respect de l'alinéa 3</li></ul>	<p><b>Modèle 1</b> <input type="checkbox"/> <b>Modèle 2</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 17 Vacances</b></p>	<p>Le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances payées par année civile. Il a droit à 6 semaines dès l'année de ses 50 ans et 7 semaines dès l'année de ses 60 ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification du droit aux vacances</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 18 Congés spéciaux</b></p>	<p>Le collaborateur a droit à un congé spécial sans réduction de salaire lors de la survenance des événements suivants : mariage, naissance/parentalité, décès, maladie d'un enfant, déménagement, mandats syndicaux/professionnels, autres circonstances.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les congés spéciaux sont-ils octroyés selon l'article 18 ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 19 Congé maternité</b></p>	<p>La collaboratrice a droit à un congé maternité payé à 100% de 16 semaines dès et y compris le jour de l'accouchement.</p> <p>Toute absence pendant le mois précédent l'accouchement, justifiée par un certificat médical, ne diminue pas le congé maternité.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification par sondage</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 20 Congé allaitement</b></p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification par sondage</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></b> <b>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>
<p><b>Art. 21 Pauses en cas d'allaitement</b></p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérifier que dans le temps de travail les pauses apparaissent distinctement</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></b> <b>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 22 Congé adoption</b></p>	<p>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%.</p> <p>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. <u>Dans tous les cas l'employeur accorde un congé payé supplémentaire de 10 jours.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification par sondage</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></b> <b>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>
--	--	--	---



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 26 Traitement initial, barèmes</b></p>	<p>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 du collaborateur.</p> <p>A chaque fonction correspond un salaire minimum déterminé par les barèmes annexés.</p> <p>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 mentionnée dans le barème de référence.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification du respect des salaires minimaux (salaire annuel de base)</li> <li>• Est-ce que la structure utilise le barème de la FSAE ?</li> <li>• Est-ce que le barème a été envoyé à la CPP ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>          <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>          <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>
---	--	--	--



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 27 Gratification pour années de service</b></p>	<p>Après 20 ans de service auprès du même employeur, puis tous les cinq ans, 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification par sondage</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></b> <b>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>
<p><b>Art. 31 Assurance perte de gain en cas de maladie</b></p>	<p>Le collaborateur a droit au paiement de son traitement dès le 1<sup>er</sup> jour pendant 90 jours à 100 % et dès le 91<sup>ème</sup> jour à 80 % jusqu'au 720<sup>ème</sup> jour compris, inscrits dans une période cadre de 900 jours consécutifs.</p> <p>Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement le collaborateur.</p> <p>L'assurance perte de gain est répartie paritairement entre le collaborateur et l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le salaire perçu par l'employé durant sa maladie est-il conforme à l'alinéa 2 ?</li> <li>• Si le personnel est couvert par une assurance perte de gain maladie, la prime est-elle payée paritairement ?</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></b> <b>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p> <p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></b> <b>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 32 Assurance en cas d'accident professionnel</b></p>	<p>Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident professionnel, le collaborateur a droit à 100 % de son traitement dès le 1<sup>er</sup> jour et pour toute la durée du versement des indemnités de l'assurance.</p> <p>Le montant de l'indemnité ne peut en aucun cas dépasser le salaire net que perçoit habituellement le collaborateur.</p> <p>La prime est à la charge de l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le salaire perçu par l'employé est-il conforme à l'alinéa 2 ?</li> <li>• La prime est-elle à la charge de l'employeur ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>          <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 33 Assurance en cas d'accident non professionnel</b></p>	<p>Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident non professionnel, le collaborateur a droit à 100 % de son traitement dès le 1<sup>er</sup> jour et pour toute la durée du versement des indemnités de l'assurance.</p> <p>Les primes sont à la charge de du collaborateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le salaire perçu par l'employé est-il conforme à l'alinéa 1 ?</li> <li>• Est-ce que le montant des déductions sur la fiche de salaire est correct ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>          <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 34 Assurance responsabilité civile</b></p>	<p>Les dommages causés à des tiers par 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification de l'existence d'une RC</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 35 Caisse de pension</b></p>	<p>L'employeur garantit à son personnel concerné des prestations et des cotisations en prévoyance professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contrôle de l'affiliation</li> <li>• Est-ce que le montant des déductions est correct ?</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 37 Formation du personnel éducatif auxiliaire</b></p>	<p>Le personnel APE qui suit la formation avec pratique prof. en vue d'un diplôme tertiaire (ES/HES) a droit au temps correspondant aux heures de cours selon les nécessités du programme du lieu de formation et selon les conditions fixées au ch. 2. 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.</p> <p>Les coûts de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pris en charge par l'employeur: les remplacements ;</li><li>- pris en charge pour 50 % par l'employeur : l'écolage ;</li><li>- pris en charge pour 50% par l'employeur au prorata du % de travail : le temps dédié aux cours, peu importe les jours de travail effectifs du collaborateur ;</li><li>- pris en charge par le collaborateur : les repas et les déplacements.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification que le temps soit saisi correctement</li>          <li>• Vérification de la conformité de la prise en charge des frais</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>          <p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>
--	---	---	--



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

	<p>Une convention, établie et signée avant le début de la formation, définit les modalités de compensation. Un avenant peut être établi en cours de formation en raison d'un changement (tx d'activité/changement de fonction)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérification qu'une convention a été établie</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Art. 39 Formations non obligatoires de courte durée</b></p>	<p>Après le temps d'essai, 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.</p> <p>Les frais de formation sont pris en charge à 50% par l'employeur.</p> <p>Les frais de déplacement supplémentaires sont pris en charge par l'employeur au tarif des transports publics deuxième classe.</p> <p>Les frais de repas sont à la charge du collaborateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Est-ce que l'art. 39 est respecté ? (Vérification par sondage)</li></ul>	<p><b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/> <b>NE S'APPLIQUE PAS</b> <input type="checkbox"/></p>



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<p><b>Art. 40 Formations non obligatoires de longue durée</b></p>	<p>Pour la formation non obligatoire de longue durée, l'employeur et le collaborateur conviennent par écrit d'une répartition des coûts engendrés par la formation (écolage, taxe d'examen, temps mis à disposition, etc.) ;</p> <p>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 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.</p> <p>Les procédures de VAE, de l'Article 32 ou d'autres formations pour accéder au titre « Assistant socio-éducatif CFC », ainsi que d'autres formations longues, sont soumises à l'art. 40 CCT.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe-t-il un document écrit/convention pour le personnel suivant une formation non obligatoire de longue durée ?</li></ul>	<p><b>OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></b> <b>NE S'APPLIQUE PAS <input type="checkbox"/></b></p>
---	--	--	---



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**

<b>Art. 44 Financement</b>	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.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Est-ce que le montant du % est correctement inscrit sur la fiche de salaire</li></ul>	<b>OUI</b> <input type="checkbox"/> <b>NON</b> <input type="checkbox"/>
--------------------------------	--	---	---

**Autres commentaires :**

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
---



**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE  
ENFANCE**


Date : \_\_\_\_\_ Durée du contrôle : \_\_\_\_\_

Nom du contrôleur PFE : \_\_\_\_\_ Signature du contrôleur PFE : \_\_\_\_\_

Nom du contrôleur PFT : \_\_\_\_\_ Signature du contrôleur PFT : \_\_\_\_\_