

FAQ CPP Enfance

FAQ 1 : CHANGEMENT DE CONTRAT OU AVENANT ?.....	3
FAQ 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS AVANTAGEUSES QUE LA CCT.....	3
FAQ 3 : COHABITATION CCT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL.....	4
FAQ 4 : SALAIRE MINIMUM.....	4
FAQ 5 : CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE ET REMPLACEMENTS.....	4
FAQ 6 : CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE ET DÉROGATIONS	5
FAQ 7 : CONGÉ ALLAITEMENT.....	5
FAQ 8 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES DIRECTIONS.....	5
FAQ 9 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CENTRE AÉRÉ.....	6
FAQ 10 : 6E SEMAINE DE VACANCES GARANTIE PAR LA CCT	6
FAQ 11 : RAPPORT ENTRE LE CONGÉ ALLAITEMENT ET L'ART. 336C CO	6
FAQ 12 : INDEMNITÉ DES PRATICIENS FORMATEURS ET DES FORMATEURS EN ENTREPRISE.....	7
FAQ 13 : INTERPRÉTATION DU TERME « SANS COMPENSATION » DE L'ART. 37 CH. 1 CCT	7
FAQ 14 : LES FRAIS DE GARDE EN CAS DE FORMATIONS EXIGÉES PAR L'EMPLOYEUR	8
FAQ 15 : LES HEURES COMPLÉMENTAIRES.....	8
FAQ 16 : LE TEMPS DE TRAJET LORS D'UNE FORMATION	8
FAQ 17 : L'ACCUEIL FAMILIAL DE JOUR DES ENFANTS	9
FAQ 19 : LA CCT ET LES JOURS FÉRIÉS	10
FAQ 20 : LES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX.....	11
FAQ 21 : CONGÉ MATERNITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CCT	11
FAQ 22 : LES FORMATIONS DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE.....	12
FAQ 23 : LA DURÉE DE LA REDEVANCE DANS LES CONVENTIONS DE FORMATION	12
FAQ 24 : LE CONGE POUR LES PROCHES AIDANTS.....	13
FAQ 25 : LE CONGE POUR PRISE EN CHARGE D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE OU VICTIME D'UN ACCIDENT.....	14
FAQ 26 : CONGE DE L'AUTRE PARENT - COMMENT L'APPLIQUER SELON CADRE LEGAL ET LES DISPOSITIONS DE LA CCT	15



FAQ 27 : NOUVEAU CONGÉ ADOPTION - COMMENT L'APPLIQUER SELON LE CADRE LÉGAL ET LES DISPOSITIONS DE LA CCT	16
FAQ 28 : FORMATIONS EXIGÉES PAR L'EMPLOYEUR OU IMPOSÉES PAR LA LOI	17
FAQ 29 : CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LES STAGES DANS LES INSTITUTIONS D'ACCUEIL DE JOUR COLLECTIF PRESCOLAIRE ET PARASCOLAIRE	17
FAQ 30 : APPLICATION DE LA LOI SUR LE TRAVAIL (LTr) AU DOMAINE DE L'ACCUEIL DE JOUR DE L'ENFANCE.....	18
FAQ 31 : PAIEMENT DU SALAIRE AFFÉRENT AUX VACANCES.....	18
FAQ 32 : EXEMPLE DE CALCULS POUR LA FORMATION.....	19

FAQ 1 : CHANGEMENT DE CONTRAT OU AVENANT ?

Est-il nécessaire de résilier les contrats de travail des collaborateurs et de les remplacer par de nouveaux contrats faisant référence à la CCT cantonale ? Ou par un avenant ?

En vertu de l'art. 47 CCT, l'entrée en vigueur de la CCT ne remet pas en cause les conditions de travail plus favorables, prévues par écrit dans un contrat individuel de travail. Ainsi, puisque les conditions de travail des collaborateurs ne peuvent être que meilleures avec l'entrée en vigueur de la CCT, il n'est donc pas nécessaire de procéder par la voie de la résiliation. Il est toutefois recommandé d'adresser un courrier ou une circulaire aux collaborateurs concernés en indiquant que la CCT leur sera applicable à compter du 1er janvier 2019, tout en leur expliquant les principaux changements et en leur rappelant celles des conditions déjà en vigueur qui leur sont plus favorables que celles prévues dans la CCT. Pour garantir plus de clarté, il est possible de proposer aux collaborateurs de nouveaux contrats de travail reprenant, d'une part, celles des dispositions nouvelles de la CCT qui leur sont plus favorables et, d'autre part, les dispositions plus favorables régissant déjà leurs conditions de travail actuelles, de telle sorte qu'un seul et même document contienne toutes les conditions de travail applicables.

Si certaines conditions de travail aujourd'hui applicables sont plus favorables que les dispositions correspondantes de la CCT et que l'employeur souhaite s'aligner à l'avenir sur ces nouvelles dispositions conventionnelles, il lui sera alors indispensable de passer par le biais du congé-modification, à savoir par la résiliation du contrat de travail actuel avec respect du délai de congé applicable et la proposition simultanée d'un nouveau contrat se référant dans son entier à la CCT. Cela étant dit, ce procédé pourrait poser problème pour une entrée en vigueur du nouveau contrat au 1er janvier prochain vu que nous sommes déjà au mois d'octobre. De plus, pour les grandes structures (qui emploient plus de 20 collaborateurs), il conviendrait en sus de respecter les dispositions sur le licenciement collectif.

FAQ 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS AVANTAGEUSES QUE LA CCT

Dans la mesure où les conditions de travail sont meilleures que celles prévues par la CCT cantonale, est-il possible malgré tout de se soumettre à la CCT ?

Cela ne pose pas de problème si l'intégralité des conditions de travail de l'institution sont au moins aussi bonnes que celles prévues dans la CCT cantonale. Si, à l'avenir, la CCT cantonale devait faire l'objet de modifications, l'institution devra alors modifier aussi ses propres conditions de travail pour les fixer au moins au niveau des dispositions modifiées de la CCT. Si une institution soumise à la CCT cantonale désire revoir « à la baisse » certaines de ses conditions de travail, en passant par exemple par le biais d'un congé-modification, elle ne pourra toutefois pas en proposer en dessous des standards fixés par la CCT cantonale.

FAQ 3 : COHABITATION CCT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Si l'institution dispose déjà d'un règlement du personnel, celui-ci peut-il cohabiter avec la CCT cantonale ?

Oui et non. Si l'intégralité des conditions de travail prévues dans le règlement du personnel sont au moins aussi bonnes que celles de la CCT cantonale, ledit règlement pourra parfaitement cohabiter avec la CCT. Si tel n'est pas le cas, les dispositions moins favorables pour les collaborateurs devront être adaptées au moins au niveau des dispositions correspondantes de la CCT.

FAQ 4 : SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum imposé est-il le salaire de la fonction ou le salaire de la fonction tenant compte des années d'expérience ?

La réponse est clairement indiquée à l'art. 26 ch. 1 CTT, qui prévoit de tenir compte, entre autres, de l'activité antérieure pour fixer le traitement initial.

FAQ 5 : CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE ET REMPLACEMENTS

Une personne qui effectue des remplacements ponctuels ne sera pas soumise à la CCT. Dès que son remplacement dure plus de trois mois, elle y sera soumise. Devra-t-elle payer la contribution à la CPP dès son quatrième mois de salaire ou dès le début ?

La réponse se trouve à l'art. 44 ch. 2 CCT, lequel indique que la contribution professionnelle sur le salaire est perçue sur le salaire de chaque travailleur **soumis à la CCT**. Si une remplaçante (ou un remplaçant) est engagée pour une durée inférieure à trois mois, elle n'est clairement pas soumise à la CCT (art. 2 ch. 2 in fine CCT). Il n'y a donc pas lieu de prélever la contribution tant auprès de la remplaçante (ou du remplaçant) que de son employeur. Si la remplaçante (ou le remplaçant) est d'emblée engagée pour une durée égale ou supérieure à trois mois, elle entre dans le champ d'application de la CCT dès le premier jour de travail, mais si celui-ci doit prendre fin avant cette durée de trois mois. La contribution sur le salaire effectivement versé doit donc être prélevée auprès des deux parties.

Si une remplaçante (ou un remplaçant) est engagée pour moins de trois mois et que sa mission est, contre toute attente, prolongée de telle sorte à ce que la durée totale des rapports de travail dépasse trois mois, il convient de ne prélever la contribution qu'à partir du quatrième mois de salaire, ceci essentiellement pour des questions de sécurité du droit et de simplification administrative.

FAQ 6 : CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE ET DÉROGATIONS

Si une institution demande des dérogations sur certains articles, devra-t-elle payer les contributions à la CPP au 1er janvier 2019 ou peut-elle demander une dérogation sur ce point également ?

La contribution professionnelle est indispensable au bon fonctionnement de la CPP. Elle ne peut pas faire l'objet d'une dérogation. Elle est donc due dès l'adhésion à la CCT.

FAQ 7 : CONGÉ ALLAITEMENT

Si une collaboratrice accouche avant l'entrée en vigueur de la CCT cantonale, aura-t-elle droit au congé d'allaitement prévu à l'article 20 CCT ?

La réponse est oui. En effet, le congé d'allaitement ne peut intervenir qu'à la suite du congé de maternité. Ainsi, dans la mesure où la fin du congé de maternité intervient à une date postérieure à l'entrée en vigueur de la CCT, le congé d'allaitement devra être accordé.

FAQ 8 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES DIRECTIONS

Les directions (à savoir les responsables de structures, de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales, voir l'article 2 chiffre 4 CCT) ne sont pas soumises aux alinéas 3 à 5 de l'article 14 CCT sur les heures supplémentaires. Peuvent-elles quand même les récupérer ?

Les directions peuvent récupérer leurs heures dans le respect de leur cahier des charges. Ces heures ne donnent pas droit à une rémunération en espèce.



FAQ 9 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CENTRE AÉRÉ

Une institution parascolaire organise quatre semaines de centre aéré pendant les vacances scolaires. Les éducatrices de la petite enfance ont la liberté d'y participer ou non. Comment faire légalement pour que ces heures ne soient pas des heures supplémentaires, mais qu'elles soient payées quand même ?

De manière générale, les heures supplémentaires sont des heures non planifiées. Les heures « centre aéré » sont des heures planifiées dans un horaire annualisé. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme des heures supplémentaires.

FAQ 10 : 6E SEMAINE DE VACANCES GARANTIE PAR LA CCT

Est-ce qu'une semaine de congé octroyée au personnel entre Noël et Nouvel An équivaut à la 6e semaine de vacances garantie à l'art. 17 ch. 1 CCT?

En vertu de l'art. 17 ch. 1 CCT, le collaborateur a droit à 6 semaines de vacances dès l'année de ses 50 ans. Un congé non-composé de 6 jours accordé au personnel entre Noël et Nouvel An équivaut à la 6e semaine de vacances garantie par la CCT.

FAQ 11 : RAPPORT ENTRE LE CONGÉ ALLAITEMENT ET L'ART. 336C CO

Le congé d'allaitement constitue-t-il un cas de protection contre le licenciement en temps inopportun ?

En vertu de l'art. 20 CCT, l'employeur accorde un congé d'allaitement sur présentation d'un certificat médical établi à la fin du congé maternité. La durée du congé d'allaitement est de 4 semaines. L'art. 336c CO traite quant à lui de la résiliation en temps inopportun lorsque le congé est donné par l'employeur. Il vise à protéger le salarié en fonction du moment auquel intervient la résiliation et contient une liste de situations donnant lieu à protection. Conformément à l'art. 362 CO, l'art. 336 c CO fait partie des dispositions relativement impératives, ce qui signifie qu'il peut y être dérogé en faveur du salarié, notamment en prévoyant d'autres périodes de protection.

En l'espèce, l'art. 20 CCT n'instaure pas une période de protection supplémentaire. Il n'y a pas de dérogation à l'art. 336c CO en faveur du salarié. Cela signifie entre autres que le contrat de travail peut être résilié pendant le congé d'allaitement.

FAQ 12 : INDEMNITÉ DES PRATICIENS FORMATEURS ET DES FORMATEURS EN ENTREPRISE

La CCT prévoit-elle une indemnité pour les praticiens formateurs et les formateurs en entreprise ?

Le principe d'indemnité des praticiens formateurs et des formateurs en entreprise n'apparaît plus au sein de la CCT. Cette dernière se base en effet uniquement sur la grille FSAE. La Commission paritaire professionnelle suggère toutefois d'appliquer pour ces cas de figure le barème FSAE, qui fait partie des bonnes pratiques.

FAQ 13 : INTERPRÉTATION DU TERME « SANS COMPENSATION » DE L'ART. 37 CH. 1 CCT

Comment interpréter le terme « sans compensation » figurant à l'art. 37 ch. 1 CCT ?

Selon l'art. 37 ch. 1 CCT, 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 comptée 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. Objectivement, le terme « sans compensation » peut être interprété de deux manières : soit l'employeur accorde une semaine pour la préparation de l'examen final sans compensation financière, autrement dit sans devoir verser le salaire, soit l'employeur accorde une semaine sans exiger un rattrapage du temps de travail.

La Commission paritaire professionnelle rappelle que dans l'esprit de la convention collective, il s'agit d'octroyer un congé payé pour la préparation de l'examen final ou la rédaction du travail de diplôme. Partant, seule la seconde interprétation selon laquelle l'employeur accorde une semaine sans exiger un rattrapage du temps de travail est pertinente. Le terme « sans compensation » ne peut en aucun cas être interprété sous l'angle de l'absence de compensation financière.



FAQ 14 : LES FRAIS DE GARDE EN CAS DE FORMATIONS EXIGÉES PAR L'EMPLOYEUR

L'art. 38 CCT suppose-t-il la prise en charge des frais de garde en cas de formation exigée par l'employeur ?

L'art. 38 CCT prévoit que l'entier des coûts liés aux formations exigées par l'employeur est à la charge de ce dernier. Les coûts en question n'incluent bien évidemment pas les frais de garde. Il s'agit uniquement des coûts directement en lien direct avec les formations exigées par l'employeur.

FAQ 15 : LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires constituent-elles des heures supplémentaires au sens de l'art. 14 CCT ?

L'art. 14 CCT traite de la problématique des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail qui excèdent la durée du travail normalement convenue et qui sont nécessaires à l'accomplissement du travail demandé.

Il existe une pratique selon laquelle des collaborateurs à temps partiel peuvent être amenés, s'ils le désirent, à augmenter provisoirement leur taux d'activité pour effectuer des remplacements. Une telle possibilité est généralement prévue dans le contrat de travail. L'augmentation temporaire du taux d'activité doit être formalisée par écrit.

Les heures complémentaires effectuées via une augmentation provisoire du temps de travail ne constituent pas des heures supplémentaires au sens de l'art. 14 CCT.

FAQ 16 : LE TEMPS DE TRAJET LORS D'UNE FORMATION

Le temps de trajet pour se rendre à une formation est-il considéré comme du temps de travail ?

En vertu de l'art. 38 CCT, l'entier des coûts liés à une formation exigée par l'employeur est à la charge de ce dernier et le temps consacré par le collaborateur compte comme du temps de travail. L'art. 13 OLT1 définit la durée du travail comme le temps pendant lequel le collaborateur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps que le collaborateur consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail.



Dans l'hypothèse où le trajet est d'une durée plus longue que le trajet habituel, notamment lorsque le travailleur se rend à un autre emplacement sur ordre de l'employeur, le surplus de temps ainsi consacré au trajet est considéré comme temps de travail à charge de l'employeur.

Partant, lorsqu'un collaborateur se rend à autre emplacement sur ordre de l'employeur pour y effectuer une formation, le surplus de temps consacré au trajet est considéré comme temps de travail à charge de l'employeur.

Exemple : Le collaborateur X travaille dans la crèche Y à Lausanne. Le collaborateur X habite à Vevey. La durée du trajet pour se rendre au travail est de 20 minutes. Si l'employeur exige que le collaborateur participe à une journée de formation à Genève, la durée de trajet dépassant 20 minutes comptera comme du temps de travail.

FAQ 17 : L'ACCUEIL FAMILIAL DE JOUR DES ENFANTS

La CCT est-elle applicable aux accueillants en milieu familial (AMF) ?

Selon l'art. 2 LAJE, l'accueil familial de jour permet la prise en charge d'enfants par toute personne qui accueille dans son foyer, à la journée (à temps partiel ou à temps plein) et contre rémunération, régulièrement et de manière durable, des enfants.

L'art. 2 CCT traite du champ d'application. Il n'est aucunement fait mention des AMF. La CCT n'est donc pas applicable aux AMF.

FAQ 18 : LES REMPLAÇANTS

Les remplaçants sont-ils soumis à la CCT ?

Selon l'art. 2 ch. 1 de la CCT, les remplaçants engagés pour une durée de moins de 3 mois ne sont pas soumis à la CCT. Cette disposition suppose une distinction entre les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

En cas d'engagement pour une durée déterminée de moins de 3 mois, le remplaçant n'est pas soumis à la CCT. En cas d'engagement pour une durée de 3 mois et plus, le remplaçant est soumis à la CCT dès le début du contrat. À noter qu'il n'est pas possible de contourner cette réglementation en concluant deux ou plusieurs contrats de durée déterminée inférieurs à trois mois.

En cas d'engagement d'un remplaçant par le biais d'un contrat de durée indéterminée, le remplaçant est soumis à la CCT dès le 1er jour quelle que soit la durée des rapports de travail.

FAQ 19 : LA CCT ET LES JOURS FÉRIÉS

Que prévoit la CCT s'agissant des jours fériés ?

Les jours fériés sont assimilés par la LTr au dimanche. Il est donc normalement interdit de travailler ces jours-là. En Suisse, seul le 1er août est considéré comme jour férié fédéral mais la Confédération a délégué aux cantons la possibilité de fixer librement huit autres jours fériés par an au plus. Outre le 1er août, le canton de Vaud connaît ainsi les jours fériés suivants :

- 1er janvier
- 2 janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Lundi du Jeûne fédéral
- Noël

Il est à noter que le collaborateur a droit aux jours fériés du canton dans lequel il exerce son activité lucrative.

Le 1er août est le seul jour férié pour lequel une rémunération est prévue. Cela étant, bien qu'il n'existe aucune obligation légale de les rémunérer, les autres jours fériés ne donnent en principe pas lieu à déduction salariale pour les travailleurs payés au mois.

L'art. 16.1 de la CCT reprend la liste des jours fériés du canton de Vaud en ajoutant **un jour supplémentaire fixé par l'employeur**. La CCT garantit donc 10 jours fériés par an.

S'agissant de la compensation, l'art. 16.2 permet de choisir entre deux modèles exposés à l'annexe I de la CCT. La compensation visée est une compensation en temps. Le modèle n° 1 permet d'assurer une stricte égalité au niveau des jours fériés, ceci lorsque l'institution comporte plusieurs travailleurs à temps partiel. Le tableau détaille le total d'heures mensuelles pour les différents taux d'activités. Le modèle n°2 est celui de la simplicité administrative.

Exemple : Un employé travaille à 50% auprès d'une institution :

a) L'institution a choisi le modèle n°1: à chaque jour férié, l'employé aura droit à 4 heures de congé, soit 8 h 00 x 50%. Lors d'un jour férié où l'employé aurait normalement dû travailler, 4 heures doivent ainsi être rendues à l'institution.

Si l'employé n'aurait pas dû travailler ce jour-là, il peut récupérer 4 heures. Le système assure ainsi une égalité entre les différents temps partiels puisque chacun touche une compensation proportionnelle à son taux d'occupation.

Un [tableau](#) concernant l'annexe des jours fériés vous permet d'ajouter le jour férié supplémentaire octroyé par la CCT afin de mettre à jour le nombre d'heures à effectuer par mois en fonction du congé accordé.



b) L'institution a choisi le modèle n° 2 : si l'employé travaille normalement le jour férié en question, il a congé. Si l'employé ne travaille pas le jour férié en question, il ne peut rien récupérer.

Le système simplifie le travail administratif de l'institution.

FAQ 20 : LES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Que prévoit la CCT s'agissant des rendez-vous médicaux ?

La CCT ne réglemente pas directement la problématique des rendez-vous médicaux. Certes, l'art. 18 ch. 8 CCT traite des congés spéciaux s'agissant des « autres circonstances » que celles mentionnées aux chiffres 1 à 7. Il est cependant admis que les rendez-vous médicaux ne sont pas inclus dans cette disposition. Partant, il convient d'appliquer le code des obligations (CO).

L'art. 324a CO règle la prise en charge du salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler. Parmi les empêchements non fautifs et inhérents à la personne du travailleur, on retrouve les contrôles préventifs chez le médecin, sauf si le travailleur est en mesure de s'y rendre en dehors de son temps de travail. Les travailleurs doivent en effet s'organiser autant que possible pour prendre leurs rendez-vous médicaux sur leur temps libre.

Afin de clarifier la situation, l'employeur avisé réglera la problématique des rendez-vous médicaux par le biais d'une disposition spécifique dans le contrat de travail ou dans le règlement du personnel.

Exemple de disposition sur les rendez-vous médicaux

Visites de nature médicale

Les visites de nature médicales, y compris chez le dentiste, peuvent exceptionnellement être fixées durant la journée de travail. Néanmoins, il convient de le faire de façon à ne pas perturber le déroulement de l'activité professionnelle. L'employeur accorde une heure au maximum (pro rata du temps dû pour la journée) prise sur le temps de travail pour des visites ponctuelles de ce type, déplacement compris.

FAQ 21 : CONGÉ MATERNITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CCT

L'adoption de la CCT par une institution a-t-elle une incidence sur un congé maternité en cours ?

L'art. 19 ch. 1 CCT prévoit que la collaboratrice a droit à un congé maternité de 16 semaines payés à 100% dès et y compris le jour de l'accouchement. Lorsqu'une institution adopte la



CCT et dispose d'une collaboratrice en congé maternité au moment de l'adoption de la CCT, il convient de savoir si l'art. 19 ch. 1 CCT est applicable.

À cet égard, il s'agit de considérer que dès le moment où une institution est soumise à la CCT, le congé maternité de 16 semaines doit être octroyé, quand bien même la collaboratrice aurait accouché avant l'entrée en vigueur de la CCT.

Exemple : Une institution applique la CCT depuis le 1er septembre 2019. Une collaboratrice a accouché le 4 août 2019. La collaboratrice bénéficiera d'un congé maternité de 16 semaines.

FAQ 22 : LES FORMATIONS DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE

Comment différencier au sein de la CCT les formations de courte et de longue durée ?

Les arts. 39 et 40 de la CCT font référence aux formations non obligatoires de courte et de longue durée. Le texte de la CCT ne précise à partir de combien de jour une formation est considérée comme étant de longue durée.

Une formation de courte durée au sens de la CCT est une formation qui dure moins de 6 jours. Une formation de longue durée est une formation de 7 jours et plus.

FAQ 23 : LA DURÉE DE LA REDEVANCE DANS LES CONVENTIONS DE FORMATION

Comment définir la durée de la redevance au sein des conventions de formation ?

L'annexe 4 de la CCT propose un modèle de convention de formation. Lorsque l'employeur participe financièrement à une formation, les parties peuvent convenir d'une période durant laquelle l'employé s'engage à rester au service de l'institution. En cas de départ avant l'échéance prévue, l'employé devra rembourser une part proportionnelle des frais de formation.

Il est parfois difficile de s'accorder sur une durée adéquate. Aussi, la commission paritaire émet une recommandation de redevance selon les modalités ci-dessous :

- formations de moins de CHF 5'000.- : 1 an;
- formations de CHF 5'000.- à CHF 9'000.- : 2 ans;
- formations de CHF 9'000.- et plus : 3 ans.



Selon la jurisprudence, « la clause de remboursement des frais de formation limite la liberté contractuelle du travailleur et ne peut donc être admise d'une manière illimitée (CO 20/1) » (arrêt du 4 mars 1997 de la Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes de Genève). Ladite clause ne peut ainsi excéder trois ans sauf circonstances très particulières.

Il n'existe en revanche pas de minimum et il est donc par exemple possible de conclure une redevance pour 6 mois pour les formations de moins de CHF 1'000.-.

Exemple

Une collaboratrice envisage d'entamer une formation certifiante. L'employeur est prêt à contribuer aux coûts de formation à hauteur de CHF 10'000.-. Les parties concluent une convention de formation. La durée de la redevance peut être fixée dans ce cas à 3 ans. La collaboratrice s'engagera donc à rester au service de l'institution pendant 3 ans dès la fin de la formation. En cas de rupture du contrat de travail par la collaboratrice dans les 3 ans suivant la fin de la formation, cette dernière devra rembourser les coûts de formation supportés par l'employeur au prorata du temps non accompli.

FAQ 24 : LE CONGE POUR LES PROCHES AIDANTS

Comment appliquer l'article 18 ch. 5 de la CCT qui mentionne :

« 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 ».

L'article 18 ch. 5 de la CCT dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance n'est plus conforme aux nouvelles dispositions légales relatives au nouveau congé pour les proches aidants, entrées en vigueur le 1er janvier 2021. Les alinéas 3 et 4 de l'article 36 de la Loi sur le travail (LTr) réglementent la garde des membres de la famille ou du partenaire atteints dans leur santé.

Désormais, le travailleur a droit à un congé payé à 100 % pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé (maladie ou d'un accident).

C'est l'article 329h du Code des obligations (CO) qui règle le maintien du paiement du salaire.



Dans le cadre du CO, la prise en charge des enfants peut aussi être rémunérée sur la base de l'art. 324a CO, sans entamer le congé prévu à l'art. 329h CO. Sont considérés comme membre de la famille ou partenaire : les parents en ligne ascendante ou descendante, les frères et sœurs, le conjoint, les partenaires enregistrés, les beaux-parents, les personnes faisant ménage commun depuis au moins cinq ans sans interruption.

- Pour la prise en charge d'un enfant, la durée du congé est de 3 jours de travail au maximum par cas (maladie ou accident).
- Pour la prise en charge des autres proches, le droit au congé est également de 3 jours par cas, mais il est limité à un maximum de 10 jours par an.

Dans ces limites, plusieurs proches peuvent être prises en charge dans la même année. Le besoin de prise en charge doit être attesté par un certificat médical.

FAQ 25 : LE CONGE POUR PRISE EN CHARGE D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE OU VICTIME D'UN ACCIDENT

Le congé pour prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident (entrée en vigueur le 1er juillet 2021)

Dès le 1er juillet 2021, les parents qui doivent interrompre ou réduire leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé, en raison d'une maladie ou d'un accident, auront la possibilité de prendre un congé de 14 semaines. Ce congé est indemnisé par l'allocation pour perte de gain (APG), ce congé peut être partagé entre les deux parents.

Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des articles 16n à 16s de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de dix-huit mois qui commence à courir le jour pour lequel la première indemnité est versée. L'allocation est allouée sous forme d'indemnités journalières (98 au maximum). Le montant s'élève à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation, mais à 220 francs par jour au maximum.

Plus de renseignements sous : www.ahv-iv.ch/fr/Mémentos-Formulaires/Mémentos

FAQ 26 : CONGE DE L'AUTRE PARENT - COMMENT L'APPLIQUER SELON CADRE LEGAL ET LES DISPOSITIONS DE LA CCT

Comment appliquer selon cadre légal et disposition de la CCT

Cadre légal :

Le 1er janvier 2021 le congé de paternité indemnisé est entré en vigueur. Les pères pourront ainsi prendre un congé payé de deux semaines dans les six mois qui suivent la naissance de leur enfant. Ce congé sera financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), tout comme le congé de maternité. L'allocation correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, mais au maximum à 220 francs par jour. Pour deux semaines, les pères peuvent toucher quatorze indemnités journalières financées par le régime des allocations pour perte de gain (APG).

Le 1er janvier 2022, les modifications législatives en lien avec le « mariage civil pour tous » sont entrées en vigueur. Cela implique notamment que l'épouse de la mère est considérée comme l'autre parent si elle est mariée avec la mère au moment de la naissance et si l'enfant a été conçu au moyen d'un don de sperme conformément à la loi sur la procréation médicalement assistée. Dans ces cas-là, elle a donc également le droit au congé de paternité indemnisé par les APG.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les termes de « congé paternité », ainsi que « d'allocation de paternité », ont été remplacés dans la loi par les termes de « congé de l'autre parent », respectivement « allocation à l'autre parent ». Cela ne change rien au droit des pères. La nouvelle terminologie permet d'inclure les épouses de femmes ayant accouché (selon l'art. 255a al. 1 CC) qui bénéficient également du congé payé de deux semaines.

CCT :

Art. 18 Congés spéciaux

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.

Lors de la séance de commission du 24 mai 2022, les partenaires sociaux signataires de la CCT dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance se sont prononcés pour l'application suivante de la CCT lors d'un congé de l'autre parent :

- **11 jours (équivalents à 1 jour pour la naissance de l'enfant et 10 jours de congé parentalité) indemnisés à 100 %, à prendre dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant. Charge à l'employeur de mettre en œuvre, en temps opportun, les démarches nécessaires auprès de sa caisse de compensation AVS, afin d'obtenir le versement des APG.**

FAQ 27 : NOUVEAU CONGÉ ADOPTION - COMMENT L'APPLIQUER SELON LE CADRE LÉGAL ET LES DISPOSITIONS DE LA CCT

Cadre légal :

Le congé d'adoption de deux semaines financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG) entrera en vigueur le 1er janvier 2023. L'allocation d'adoption est destinée aux personnes qui exercent une activité lucrative et accueillent un enfant de moins de quatre ans en vue de son adoption. Les conditions d'octroi de l'allocation d'adoption sont les mêmes que celles de l'allocation de maternité et de paternité (nouvel art. 329j CO).

Ce congé de deux semaines devra être pris dans l'année suivant l'accueil de l'enfant en vue de son adoption, sous forme de jours isolés ou de semaines. L'indemnité journalière correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation, mais le montant de l'allocation ne pourra pas dépasser 220 francs par jour.

Les parents adoptifs pourront choisir lequel des deux bénéficiera du congé ; ils ont également la possibilité de le partager entre eux, sans toutefois pouvoir le prendre simultanément. Aucune allocation n'est prévue pour les parents qui adoptent l'enfant de leur conjoint ou partenaire.

CCT :

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.

Lors de la séance de commission du 15 novembre 2022, les partenaires sociaux signataires de la CCT dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance se sont prononcés pour l'application suivante de la CCT lors d'un congé adoption :



• Les dispositions de la CCT Enfance étant plus favorables que les dispositions légales applicables en la matière, c'est donc l'article 22 de la CCT Enfance qui prévaut. Charge à l'employeur de mettre en œuvre, en temps opportun, les démarches nécessaires auprès de la Caisse fédérale de compensation (CPC) qui traitera les demandes de manière centralisée, afin d'obtenir le versement des APG.

FAQ 28 : FORMATIONS EXIGÉES PAR L'EMPLOYEUR OU IMPOSÉES PAR LA LOI

La FAQ 28 est en cours de rédaction auprès de la CPP.

FAQ 29 : CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LES STAGES DANS LES INSTITUTIONS D'ACCUEIL DE JOUR COLLECTIF PRESCOLAIRE ET PARASCOLAIRE

Rappel de la CCT Enfance : Dispositions générales

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.

Les stagiaires sont exclus du champ d'application de la CCT-Enfance. Pour toutes questions complémentaires, nous vous prions de vous renseigner auprès du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP).

Un arrêté a été publié en date du 24 mai 2023 ([référence 222.58.1](#)), « Etablissant un contrat-type de travail pour les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire et parascolaire ([ACTT-stages-ajpp](#)). Il est entré en vigueur le 1er août 2023. Le CTT concerne le salaire minimum brut mensuel pour les stagiaires compris dans le champ d'application du présent arrêté.

FAQ 30 : APPLICATION DE LA LOI SUR LE TRAVAIL (LTr) AU DOMAINE DE L'ACCUEIL DE JOUR DE L'ENFANCE

Est-ce que la LTr s'applique au domaine de l'accueil de jour de l'enfance ?

Lorsque la CCT ne règle pas spécifiquement des questions en lien avec le droit du travail, les lois fédérales et cantonales s'appliquent, notamment le Code des Obligations (CO) et la Loi sur le Travail (LTr). Ces législations fédérales étant du droit supérieur, les dispositions impératives s'appliquent dans tous les cas.

L'art. 3 de la LTr exclut de son champ d'application les enseignants des écoles privées et les enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements.

Pour le Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) et la Direction Générale de l'Emploi du canton de Vaud (DGEM), un **établissement** est un lieu qui offre une **prise en charge 24/24h**.

Les crèches et institutions d'accueil de jour de l'enfance n'étant pas des établissements ouverts 24/24h, la **LTr s'applique au secteur de l'accueil de jour de l'enfance**.

FAQ 31 : PAIEMENT DU SALAIRE AFFERENT AUX VACANCES

Qu'est-ce que le salaire afférent aux vacances ?

Le salaire afférent aux vacances est la rémunération que perçoit un salarié pendant ses vacances. Il est conçu pour compenser la perte de salaire pendant les périodes de vacances et vise à garantir que l'employé reçoit une compensation financière équivalente à ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

Comment faut-il payer le salaire afférent aux vacances ?

L'arrêt 4A_357/2022 (ATF) du 30 janvier 2023 du Tribunal fédéral clarifie certaines modalités de calcul de cette indemnité et les obligations des employeurs.



- En cas **d'emploi à plein temps**, il est désormais **interdit dans tous les cas** de verser le salaire afférent aux vacances avec le salaire de base. Il doit être versé au moment de la prise des vacances.
Le Tribunal précise qu'au vu des offres de logiciels et des systèmes de saisie du temps de travail disponibles aujourd'hui, un calcul du salaire afférent aux vacances ne semble plus insurmontable, même en cas de fluctuations mensuelles du salaire.
- En cas **d'emploi à temps partiel**, il peut être possible, de manière **exceptionnelle**, de verser une part du salaire afférent aux vacances avec le salaire de base. Pour cela, trois conditions cumulatives doivent être respectées :
 - o L'activité doit être très irrégulière. Pour des informations plus précises concernant les critères pour considérer une activité comme très irrégulière, nous vous renvoyons à l'[arrêt](#) du TF (en allemand).
 - o La part du salaire afférent aux vacances (montant ou pourcentage) doit être clairement et expressément mentionnée dans le contrat de travail écrit ;
 - o La part du salaire afférent aux vacances doit être clairement et expressément mentionnée dans les décomptes de salaire mensuels.

Recommandations de la CPP

Afin d'être conforme au droit, à la jurisprudence du Tribunal fédéral et de ne pas devoir payer à double le salaire afférent aux vacances, **la CPP recommande aux institutions de payer le salaire afférent aux vacances au moment de la prise effective des vacances.**

Des exemples de méthode et de calcul suivront après validation par la CPP.

FAQ 32 : EXEMPLE DE CALCULS POUR LA FORMATION

La Sous-Commission Interprétation Nouveauté Modification de la CCT (ci-après SC IMN) a travaillé sur les différents articles de la formation, notamment sur la manière d'appliquer l'art. 37 CCT « Formation du personnel éducatif auxiliaire ». Afin de faciliter la compréhension pour les structures, des exemples de calculs sont présentés.

La SC IMN propose trois exemples d'application de l'art. 37 CCT pour les structures préscolaires et pour les structures parascolaires. Ces exemples sont conformes et respectent les minimas de la CCT. L'employeur reste libre d'aller au-delà de ces minimaux.



Exemple 1 : La personne travaille à 60% (lundi, mardi et jeudi). Il s'agit d'une ASE avec 5 ans d'expérience et un salaire mensuel de CHF 5'250.-.

Elle désire suivre une formation à l'ESEDE/HETSL. Les jours de cours sont les jeudi et vendredi. La personne devant être au minimum à 50% sur le terrain, elle doit modifier ses heures de travail et venir travailler les lundi, mardi et mercredi. Lorsqu'elle est au cours les jeudi et vendredi, 50% de ce temps est compris comme temps de travail, au prorata de son taux d'activité.

Exemple 2 : La personne travaille à 60% (lundi, mardi et jeudi). Il s'agit d'une ASE avec 5 ans d'expérience et un salaire mensuel de CHF 5'250.-.

Elle désire suivre une formation à l'ESSIL/ARPIH. Les jours de cours ne sont pas fixes, mais ont lieu une semaine sur deux.

Il est possible de lisser les horaires sur l'année. La personne travaille une semaine les lundi, mardi et mercredi et une semaine les lundi et mardi. Pour compenser les semaines blocs, elle demande de travailler pendant les vacances scolaires.

Exemple 3 : la personne travaille en préscolaire à 80%. Il s'agit d'une ASE avec 5 ans d'expérience et un salaire mensuel de CHF 5'250.-.

- La personne réduit son taux d'activité à 60%.
- La personne maintient son taux d'activité à 80%. La personne étant au cours à 40%, il restera un solde d'heures négatives à rattraper en fin de formation. Cependant, il n'est pas souhaitable d'avoir trop d'heures négatives à la fin de la formation.