

STATUT DU PERSONNEL

DE

**L'ASSOCIATION VAUDOISE DES ORGANISATIONS
PRIVEES POUR PERSONNES EN DIFFICULTÉ
(AVOP)**

TABLE DES MATIERES

DISPOSITIONS GENERALES

1. ENGAGEMENT	5
Art. 200 – Déclaration de santé.....	5
Art. 201 – Procédure d’engagement.....	5
Art. 202 – Contrat de travail.....	5
Art. 203 – Documents remis.....	6
Art. 204 – Temps d’essai.....	6
2. FIN DU CONTRAT	6
Art. 205 – Contrat de durée déterminée.....	6
Art. 206 – Limite d’âge.....	6
Art. 207 – Résiliation.....	6
Art. 208 – Suppression de poste.....	7
3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR	7
Art. 209 – Exercice de la fonction.....	7
Art. 210 – Devoir de discrétion.....	7
Art. 211 – Interdiction d’accepter des cadeaux.....	7
Art. 212 – Soins du matériel.....	7
4. OBLIGATIONS DE L’EMPLOYEUR	7
Art. 213a – Mise à jour des CCT.....	7
Art. 213b – Certificat de travail.....	8
Art. 214 – Protection de la personnalité du travailleur.....	8
4a. PERFECTIONNEMENT	8
Art. 215 – Principe.....	8
Art. 215a – Définition.....	8
Art. 215b – Durée.....	8
Art. 215c – Choix du perfectionnement.....	8
Art. 215d – Frais.....	8
5. REGLEMENT DES CONFLITS	9
Art. 216 – Règlement des conflits.....	9
6. TEMPS DE TRAVAIL	9
Art. 217 – Durée hebdomadaire de travail.....	9
Art. 217a – Horaire.....	10
Art. 217b – Camps ou séjours.....	10
Art. 217c – Personnel infirmier.....	10
Art. 217d – Décompte d’heures en cas de maladie/accident.....	10
Art. 218 – Heures supplémentaires.....	11
7. CONGES	11
Art. 219 – Congés hebdomadaires.....	11
Art. 220 – Jours fériés.....	12
Art. 221 – Congé spécial.....	12
Art. 221a – Congé d’allaitement.....	13
Art. 221b – Congé en cas d’adoption.....	13
Art. 221c – Congé parental.....	14
Art. 221d – Congé pour enfant malade.....	14
8. VACANCES	15
Art. 222 – Durée des vacances.....	15
Art. 223 – Départ ou engagement en cours d’année.....	15
Art. 224 – Diminution de la durée des vacances.....	15
Art. 225 – Compensation.....	15
Art. 226 – Fixation des dates des vacances.....	16

TABLE DES MATIERES (suite)

9. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.....	16
Art. 227 – Responsabilité.....	16
Art. 228 – Annuités.....	16
Art. 229 – Promotion.....	16
Art. 230 – Montants de référence.....	17
Art. 231 – Treizième salaire.....	17
Art. 232 – Indexation.....	17
Art. 233 – Travailleur à temps partiel.....	17
Art. 234 – Allocations familiales.....	17
Art. 235 – Paiement du salaire.....	17
10. DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS D'EMPECHEMENT DE TRAVAILLER.....	18
Art. 236 – Garantie du revenu.....	18
Art. 237 – Absence pour cause de maladie.....	19
Art. 238 – Congé en cas de maternité.....	19
Art. 239 – Absence pour cause d'accident ou de maladie professionnelle.....	19
Art. 240 – Autre cas d'absence payée.....	19
Art. 241 – Incapacité à reprendre l'activité et décès.....	19
11. FRAIS, UTILISATION DU VEHICULE PRIVE, REPAS A BUT SOCIO-EDUCATIF....	20
Art. 242 – Frais imposés par l'exécution du travail.....	20
Art. 243 – Utilisation du véhicule privé.....	20
Art. 244 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps.....	20
12. ASSURANCES.....	20
Art. 245 – Droit du travailleur à une protection juridique.....	20
Art. 246 – Droit du travailleur à la couverture Responsabilité Civile (RC).....	21
Art. 247 – Primes et cotisations d'assurances.....	21
13. INSTITUTION DE PREVOYANCE.....	21
Art. 248 – Affiliation.....	21
Art. 249 – Cotisations.....	21
Art. 250 – Prestations.....	21
Art. 251 – Travailleur affilié à la Caisse de pension de l'Etat de Vaud.....	21
14. TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES.....	22
Art. 252 – Données personnelles.....	22
Art. 253 – Traitement.....	22
Art. 254 – Recueil.....	22
Art. 255 – Dossier personnel.....	22
Art. 256 – Consultation.....	22
Art. 257 – Communication à des tiers.....	22
Art. 258 – Bordereau.....	22
Art. 259 – Candidat à un poste.....	23
Art. 260 – Loi.....	23
14. COMMISSION DU PERSONNEL.....	23
Art. 260a – Création et but.....	23
Art. 260b – Domaine d'activité.....	23
Art. 260c – Situations individuelles.....	23
Art. 260d – Composition et élection.....	24
Art. 260e – Indépendance.....	24
Art. 260f – Discrétion.....	24
Art. 260g – Moyens.....	24
Art. 260h – Statuts.....	24
Art. 260i – Protection.....	24
15. DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	24
Art. 261 – Abrogé le 01.01.2006	24

TABLE DES MATIERES (suite)

Annexe O – Procédure pour les médiations offertes par l'AVOP – AvenirSocial - AVMES dans les situations prévues à l'article 216	25
Annexe P – Tarifs pour les repas.....	26
Annexe Q – Indemnité pour utilisation du véhicule privé.....	27
Annexe R – Récapitulation des dispositions concernant les compensations.....	28
Annexe S – Barème des salaires.....	29
Annexe T – Règle pour le calcul des indemnités de promotion.....	30
Annexe U – Montants des indexations.....	31
Annexe V – Règle déterminant le droit à l'annuité la première année.....	32
Annexe W – Principes pour l'octroi des annuités à l'engagement.....	33
Annexe X – Règle pour le calcul du salaire à l'engagement.....	34
Annexe Y – Règle pour l'entrée en vigueur des classifications.....	35
Annexe Z – Montant des allocations familiales.....	36

DISPOSITIONS GENERALES

Les institutions sont désignées ci-après par le terme "employeur", le terme "institution" désignant le lieu de travail ou l'organisation en tant que telle. Le personnel dans son ensemble est appelé "travailleur". Les éducateurs spécialisés sont appelés "éducateurs", les enseignants spécialisés "enseignants" et les maîtres socioprofessionnels "MSP". Ces termes désignent aussi bien le personnel masculin que féminin.

Rappel : Le Code des Obligations et (sauf pour les éducateurs, les enseignants, les MSP et les assistants sociaux) la loi sur le travail s'appliquent pour toutes les questions non réglées par la CCT.

1. ENGAGEMENT

Art. 200 - Déclaration de santé

1. Avant son engagement, le travailleur remplit un questionnaire de santé dont il atteste l'exactitude.
2. L'employeur peut subordonner l'engagement à un examen médical dont le coût est à sa charge.

Art. 201 - Procédure d'engagement

Le candidat retenu reçoit pour consultation avant la signature du contrat un exemplaire de la CCT et du règlement de l'institution de prévoyance.

De plus, avant l'engagement, l'employeur veillera à ce que soient satisfaites les dispositions concernant l'examen d'admission pour le futur éducateur (article 302 de la CCT des éducateurs sociaux) et celles concernant l'autorisation de pratiquer pour l'enseignant (article 304 de la CCT AVOP-AVMES).

Art. 202 - Contrat de travail

1. Le contrat de travail revêt la forme écrite. Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

pour l'enseignant : voir également l'article 305 de la CCT AVOP-AVMES

2. Le contrat de travail renvoie expressément à la CCT et au règlement de l'institution de prévoyance auprès de laquelle le travailleur est assuré. Ces deux documents font partie intégrante du contrat de travail.

3. Le contrat de travail contient une définition de fonction

4. *abrogé le 01.07.2004*

*pour l'éducateur : voir également l'article 308 de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant : voir également l'article 311 de la CCT AVOP-AVMES*

Art. 203 - Documents remis

L'employeur remet au travailleur avec le contrat de travail et contre reçu un exemplaire de la CCT et du règlement de l'institution de prévoyance auprès de laquelle le travailleur est assuré.

Art. 204 - Temps d'essai ¹

1. Lorsque le travailleur est engagé pour une durée indéterminée, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.
2. Les empêchements de travailler (maladie, accident, obligation légale) qui tombent pendant le temps d'essai prolongent ce dernier d'une même durée.

2. FIN DU CONTRAT**Art. 205 - Contrat de durée déterminée**

Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé (article 334 du CO).

Art. 206 - Limite d'âge

Le contrat de travail prend fin au plus tard à la fin du mois où le travailleur a atteint l'âge ordinaire de la retraite fixé par l'AVS.

Art. 207 – Résiliation

1. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours de calendrier (article 335b du CO). La résiliation doit être confirmée par écrit. ²
2. Après le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat par écrit dans les délais suivants (article 335c du CO).

- pendant la première année de service :	1 mois pour la fin d'un mois
- de la 2 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de service (y compris) :	2 mois pour la fin d'un mois
- dès la 10 ^{ème} année de service (y compris) :	3 mois pour la fin d'un mois

pour l'éducateur : application des articles 302, alinéa 2 et 3, et 304 de la CCT des éducateurs sociaux

*pour l'enseignant : application de l'article 307 de la CCT AVOP-AVMES **

pour le MSP : application de l'article 302 de la CCT des MSP

** sauf sur renvoi selon l'article 304 alinéa 2*

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

3. Lorsque le contrat a été dénoncé par l'une des parties, l'employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi. Les intérêts des deux parties sont pris équitablement en considération.
4. Chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, au sens de l'article 337 du CO.

Art. 208 - Suppression de poste

Lorsque l'employeur envisage de supprimer un poste en raison d'une réorganisation, il doit en informer le personnel concerné le plus rapidement possible.

pour l'éducateur : voir également l'article 305 de la CCT des éducateurs sociaux

pour l'enseignant : voir également l'article 308 de la CCT AVOP-AVMES

3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Art. 209 - Exercice de la fonction

Le travailleur accomplit avec soin le travail dont il est chargé. Il tient compte du mode de fonctionnement en usage dans l'institution. Celle-ci de son côté est ouverte au dialogue.

pour l'éducateur : voir également articles 306 à 308 de la CCT des éducateurs sociaux

pour l'enseignant : voir également articles 309 à 313 de la CCT AVOP-AVMES

Art. 210 - Devoir de discrétion

Le travailleur doit s'abstenir d'utiliser, de révéler ou de parler dans un lieu public de faits destinés à rester confidentiels, même après la fin du contrat de travail.

Art. 211 - Interdiction d'accepter des cadeaux

Il est interdit au travailleur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons ou des avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à sa fonction.

Art. 212 - Soins du matériel

Le travailleur a soin du matériel mis à sa disposition par l'institution. Il peut être astreint à réparer à ses frais tout dommage causé à ce matériel intentionnellement ou en cas de faute grave ou répétée.

4. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Art. 213a – Mise à jour des CCT ¹

L'employeur est responsable de diffuser les mises à jour de la CCT et d'en informer les travailleurs concernés.

¹ Introduit le 01.01.2009

Art. 213b - Certificat de travail¹

1. L'employeur est tenu de fournir en tout temps au travailleur qui le demande, un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et de la conduite (article 330a du CO).
2. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 214 - Protection de la personnalité du travailleur

L'employeur doit, dans les rapports de travail, respecter et protéger la personnalité du travailleur et avoir pour sa santé les égards qui conviennent (article 328 du CO).

4a. PERFECTIONNEMENT**Art. 215 - Principe**

L'employeur favorise le perfectionnement professionnel du travailleur²

pour l'éducateur : application pour le reste des articles 322 à 325 de la CCT des éducateurs sociaux

pour l'enseignant : application pour le reste des articles 333 à 336 de la CCT AVOP-AVMES

pour le MSP : application pour le reste des articles 308 à 311 de la CCT des MSP

Art. 215a – Définition³

Par perfectionnement il faut entendre des formations continues visant à améliorer les connaissances du travailleur, utiles à l'institution et à la carrière professionnelle du travailleur.

Art. 215b – Durée⁴

1. Le travailleur dispose, dès la fin du temps d'essai, de 3 jours par année sur son temps de travail (au prorata pour le travailleur à temps partiel), non cumulables d'une année à l'autre, pour son perfectionnement.
2. La cessation des rapports de travail fait perdre tout droit au temps de perfectionnement non utilisé.
3. Le perfectionnement qui a lieu pendant un congé est compensé par un congé d'une durée équivalente.

Art. 215c – Choix du perfectionnement⁵

Le travailleur et l'employeur se mettent d'accord sur le choix et la planification du perfectionnement.

Art. 215d – Frais⁶

1. Une attestation de cours doit être présentée à l'employeur.

¹ Modifié le 01.01.2009

² Modifié le 01.01.2004

³ Introduit le 01.01.2004

⁴ Introduit le 01.01.2004

⁵ Introduit le 01.01.2004

⁶ Introduit le 01.01.2004

2. Les frais entraînés par le perfectionnement sont supportés au minimum à 50 % par l'employeur, exception faite des frais de voyage à l'étranger qui, dès la frontière, sont en règle générale à la charge du travailleur.

5. REGLEMENT DES CONFLITS

Art. 216 - Règlement des conflits¹

En cas de désaccord ou de conflit dans les rapports de travail entre l'employeur et un ou plusieurs collaborateurs, les parties chercheront sa résolution par la voie du dialogue. Le(s) collaborateur(s) peut(vent) se faire accompagner par un (ou deux) membre(s) de la commission du personnel (article 260a à 260i des CCT des éducateurs sociaux, AVOP-AVMES, des maîtres socioprofessionnels) ; en l'absence de cette dernière, par un (ou deux) collègue(s) de travail. Avec l'accord exprès de l'employeur, il(s) peut(vent) se faire accompagner par un (ou deux) membre(s) de leur association professionnelle.

Si cette voie échoue, l'une des parties s'adresse à son association faîtière. Le secrétaire associatif prend en considération la demande, peut se concerter avec le secrétaire de l'autre association et :

- a) Oriente vers la CPP si le conflit concerne une divergence d'interprétation d'une disposition de la CCT.
- b) Renvoie aux demandeurs si le conflit concerne une divergence d'interprétation du CO, de la LTr ou relève du Code pénal. Seuls les tribunaux sont en mesure de se prononcer en la matière.
- c) Propose l'offre de médiation instaurée par l'AVOP-AvenirSocial-AVMES si le conflit ne relève d'aucune règle établie.

Dans la situation c), la procédure est réglée par l'annexe O. Si l'une des parties refuse la médiation ou que celle-ci n'aboutit pas, le secrétariat associatif en prend acte et indique à la partie requérante qu'elle ne peut entrer plus en matière, seuls les tribunaux pouvant se prononcer.

6. TEMPS DE TRAVAIL

Art. 217 - Durée du travail²

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41h30.
2. Lorsque le travailleur travaille régulièrement de nuit ou durant le week-end ou lorsqu'il travaille sur le rythme scolaire, la durée du travail est comptée de manière annuelle. La durée annuelle est alors de 1'950 heures dont il faut déduire :
 - a) 8h18 par jour férié (voir article 220, alinéa 1).
 - b) 41h30 si le travailleur est au bénéfice d'une 6^{ème} semaine de vacances (voir article 222).
3. Le temps consacré aux repas à but socio-éducatif est compris dans la durée du travail.

pour l'éducateur : application de l'article 309 de la CCT des éducateurs sociaux

pour l'enseignant : application de l'article 315 de la CCT AVOP-AVMES

pour le MSP : application de l'article 303 de la CCT des MSP

¹ Modifié le 01.04.2008

² Modifié le 01.07.2004

Art. 217a – Horaire¹

L'horaire de travail est fixé par l'employeur dans les limites et aux conditions des articles 9 à 22 de la loi sur le travail et sous réserve des articles 217 b) et c) et 219.

pour l'éducateur : application des articles 309a et 310 de la CCT des éducateurs sociaux

pour le MSP : application de l'article 303a de la CCT des MSP

assistant social et enseignant : pas concernés (non soumis à la loi sur le travail)

Art. 217b – Camps ou séjours²

Durant les camps ou les séjours, les règles des articles 9 à 22 de la loi sur le travail ne s'appliquent pas. Le temps de travail est compté selon un forfait négocié avec l'employeur et d'au maximum 18 h par jour. Le temps de travail est compté selon les règles habituelles (temps de travail effectif + temps de déplacement) s'il est inférieur à 8 h18 (journée partielle).

pour l'éducateur : application des articles 309 et 310 de la CCT des éducateurs sociaux

pour l'enseignant : application de l'article 317 de la CCT AVOP-AVMES

Explication : Cet article comble une lacune de la loi sur le travail (voir p.v. no 38 de la séance de la commission quadripartite du 14 juin 2004)

Art. 217c – Personnel infirmier³

Le temps de travail effectué par le personnel infirmier entre 20h et 6h donne droit à une compensation en temps de 20 % de la durée de ce travail.

Art. 217d – Décompte d'heures en cas de maladie/accident

1. Généralités

En cas de maladie ou d'accident, le travailleur ne doit subir ni perte ni bénéfice sur son décompte d'heures suite à son empêchement de travailler.

Pour ce faire, le système de décompte doit :

- être connu du travailleur lors de l'engagement ;
- communiqué et accessible en tout temps aux travailleurs ;
- appliqué à tous les membres du personnel ou éventuellement à toute une catégorie de personnel de l'institution (dans ce cas, les principes précédents s'appliquent à chacune des catégories de personnel concernées).

Le salaire est dû conformément aux règles des articles 236 à 240 des CCT des éducateurs sociaux, AVOP-AVMES, des MSP et du statut du personnel de l'AVOP.

¹ Introduit le 01.07.2004

² Introduit le 01.07.2004

³ Introduit le 01.07.2004

2. Systèmes de décompte

Trois types de systèmes de décompte peuvent être valablement pratiqués selon l'organisation du travail dans chaque institution.

2.1 Si les horaires sont planifiés annuellement, le système suivant s'applique :

Système de décompte selon les horaires planifiés

Il consiste à noter les horaires planifiés sur toute la période de maladie ou d'accident.

2.2 Si les horaires sont planifiés sur une période inférieure à une année, le système suivant s'applique :

Système de décompte mixte

Il consiste à noter dès le premier jour de maladie ou d'accident, les horaires planifiés jusqu'au terme de la planification. Ensuite, il convient de décompter, pour le surplus de la période de maladie ou d'accident, les horaires moyens (1/5 du temps de travail hebdomadaire par jour de travail).

2.3 S'il n'y a pas d'horaires planifiés, le système suivant s'applique :

Système de décompte selon les horaires moyens

Il consiste à noter l'horaire moyen (1/5 du temps de travail hebdomadaire par jour de travail) sur toute la période de maladie ou d'accident.

Art. 218 - Heures supplémentaires¹

Lorsque les besoins l'exigent, le travailleur peut être astreint exceptionnellement à effectuer des heures supplémentaires.

Le travailleur n'est tenu d'effectuer ces heures supplémentaires que dans la mesure où il peut s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les lui demander.

Sont réputées heures supplémentaires celles que le travailleur effectue en plus de la durée normale 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.

Ces heures de travail supplémentaires sont compensées prioritairement par un congé d'une durée au moins égale au cours des 12 semaines qui précèdent ou qui suivent.

Lorsque les heures supplémentaires ne peuvent être compensées dans un délai fixé, elles donnent droit à une rémunération proportionnelle au salaire de base majoré de 25%, respectivement de 50% si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié.

Pour l'enseignant : application des articles 318 et 327 de la CCT AVOP-AVMES."

7. CONGÉS

Art. 219 - Congés hebdomadaires²

1. Le travailleur doit bénéficier d'un congé hebdomadaire d'au moins un jour et demi consécutif.

¹ Modifié le 01.07.2009

² Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

2. Les congés hebdomadaires tombant sur un jour autre que le samedi et le dimanche et durant lesquels le travailleur est empêché de travailler (maladie, accident) ou qui coïncident avec un événement qui donne droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c à g) ne sont pas compensés. Par contre, les congés hebdomadaires tombant sur un jour autre que le samedi et le dimanche qui coïncident avec un congé d'association (articles 312a de la CCT des éducateurs sociaux, 321a de la CCT AVOP/AVMES et 304a de la CCT des MSP) sont compensés (cf. tableau récapitulatif : Annexe R)*.

** Cet alinéa concerne uniquement le travailleur dont la durée de travail est comptée de manière annuelle (article 217, alinéa 2)*

Art. 220 - Jours fériés¹

1. Sont considérés comme jours fériés :

- | | |
|------------------------------|--|
| - le 1 ^{er} janvier | - le 1 ^{er} août |
| - le 2 janvier | - le lundi du Jeûne fédéral |
| - le Vendredi-Saint | - Noël |
| - le lundi de Pâques | - le 26 décembre ou un autre jour en fin d'année |
| - l'Ascension | lorsque le 26 décembre tombe sur un samedi |
| - le lundi de Pentecôte | ou un dimanche |

*pour l'éducateur : voir également l'article 309 alinéa 1, 1^{er} § de la CCT des éducateurs sociaux
pour le MSP : voir également l'article 303, alinéa 2 de la CCT des MSP*

2. Les jours fériés qui tombent pendant les vacances, un congé d'adoption ou un congé d'association (articles 312a de la CCT des éducateurs sociaux, 321a de la CCT AVOP/AVMES et 304a de la CCT des MSP) sont compensés. Par contre, les jours fériés qui coïncident avec un événement qui donne droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c à g) ou qui tombent durant un congé maternité, un congé d'allaitement, une maladie ou un accident ne sont pas compensés (cf. tableau récapitulatif : Annexe R)*.

** Cet alinéa concerne uniquement le travailleur dont la durée de travail est comptée de manière hebdomadaire*

pour l'enseignant : application de l'article 321 de la CCT AVOP-AVMES

Art. 221 - Congé spécial

1. Le travailleur a droit à un congé spécial payé dans les cas suivants :

- | | |
|--|-----------------|
| a) mariage de l'intéressé ² : | 4 jours |
| b) naissance d'un enfant : | 5 jours |
| en principe fractionnables durant le mois qui suit la naissance ³ | |
| c) décès d'un proche parent (conjoint, enfants, parents et beaux-parents, frères et sœurs, grands-parents) : | jusqu'à 3 jours |
| autres circonstances familiales importantes ⁴ : | jusqu'à 2 jours |
| d) déménagement dans la localité : | 1 jour/an |
| (le changement de chambre au sein de l'institution ne donne pas droit à un congé) | |
| déménagement hors de la localité : | 2 jours/an |

¹ Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

² Modifié le 01.01.2004

³ Modifié le 01.01.2004

⁴ Modifié le 01.01.2004

- e) mandat en lien avec la gestion de la CCT ou du fonds de prévoyance, mandat de représentation de la profession dans les instituts de formation, mandat syndical (personnel non conventionné), mandat politique ou ecclésiastique : selon les possibilités de l'institution et pour autant que ces mandats aient été acceptés par le travailleur avec l'accord de l'employeur *.
- f) mandats divers d'intérêt public
- g) obligation légale (comparution au Tribunal, inspection d'armes, exercices des pompiers, etc.)

* pour l'éducateur : voir également article 312a de la CCT des éducateurs sociaux

* pour l'enseignant : voir également article 321a de la CCT AVOP/AVMES

* pour le MSP : voir également article 304a de la CCT des MSP

2. Il n'est pas accordé de compensation lorsque les événements prévus aux let. c) à g) ci-dessus coïncident avec :

des jours de congé hebdomadaires
 un jour férié
 une période de vacances
 un congé de maternité ou d'allaitement
 un congé d'adoption avant l'accueil de l'enfant

ou tombent pendant une absence pour cause de maladie ou d'accident (cf. tableau récapitulatif : annexe R) ¹.

Art. 221a – Congé d'allaitement ²

1. La travailleuse a droit à un congé payé de 30 jours à la suite du congé de maternité pour allaiter son enfant.
2. La travailleuse qui a l'intention de demander ce congé l'annonce à l'employeur avant la fin du 2^{ème} mois du congé de maternité. Elle confirme sa demande en remettant à l'employeur un certificat médical attestant l'allaitement et daté du 4^{ème} mois du congé de maternité. Dès réception du certificat médical, l'employeur accorde le congé.
3. L'alinéa 4 de l'article 238 sur le congé en cas de maternité s'applique par analogie (cf. tableau récapitulatif : annexe R).

Art. 221b – Congé en cas d'adoption ³

1. Le travailleur a droit en cas d'adoption à un congé payé de 60 jours dès l'octroi de l'autorisation d'accueil de l'enfant. Pour bénéficier du droit, le travailleur doit être au service du même employeur depuis au moins 9 mois au moment de l'octroi de l'autorisation d'accueil.
2. Les jours fériés et les vacances, lorsque le travailleur a jusqu'à 8 semaines de vacances par année, prolongent le congé d'adoption s'ils tombent pendant ce dernier. Il en va de même pour les événements qui donnent droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c) à g) et les incapacités de travail (maladie, accident) survenant avant l'accueil de l'enfant (cf. tableau récapitulatif : annexe R).

¹ Modifié le 01.01.2004

² Introduit le 01.01.2004

³ Introduit le 01.01.2004

3. Les alinéas 3 et 5 de l'article 238 sur le congé en cas de maternité s'appliquent par analogie.
4. Le travailleur demande le congé au plus tard au moment de l'octroi de l'autorisation d'accueil.
5. Lorsque les 2 parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un des deux ou est réparti entre eux.

Art. 221c – Congé parental (non payé) ¹

1. Le travailleur qui souhaite suspendre son activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un enfant a droit à un congé non payé. Pour bénéficier du droit, le travailleur doit être au service du même employeur depuis au moins 12 mois et l'enfant doit être âgé de 16 ans au maximum à la date du début du congé.
2. La durée du congé est au minimum de 6 mois ou 1 mois lorsque le congé suit immédiatement le congé de maternité ou d'allaitement, et au maximum d'une année. Le congé ne peut pas être fractionné. Une fois fixées, les dates du congé ne sont plus modifiables.
3. Le travailleur a droit à un seul congé par enfant. Il a droit à un congé pour un autre enfant s'il est au service du même employeur pendant une période ininterrompue d'au moins 2 ans depuis l'expiration du dernier congé.
4. Le travailleur présente sa demande à l'employeur au plus tard 3 mois avant la date à laquelle il souhaite prendre le congé et au plus tard 1 mois avant le début du congé de maternité lorsqu'il suit celui-ci ou le congé d'allaitement.
5. L'employeur favorise, dans la mesure où les circonstances le permettent, l'octroi d'un congé non payé (ne remplissant pas les conditions des alinéas 1 à 4) à la travailleuse qui souhaite suspendre son activité professionnelle pendant les 2 premières années qui suivent l'accouchement.

Art. 221 d – Congé pour enfant malade ²

1. Le travailleur 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 dont il a la garde effective.
2. La durée du congé est de 5 jours au maximum par année et par famille et d'un jour supplémentaire par enfant dès le 3^{ème} enfant.
3. Lorsque les 2 parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un des deux ou est réparti entre eux.
4. L'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical attestant que l'enfant est malade ou accidenté.

¹ Introduit le 01.01.2004

² Introduit le 01.01.2004

8. VACANCES

Art. 222 - Durée des vacances ¹

1. Le travailleur a droit à 5 semaines de vacances payées par année.
2. Dès l'année où il atteint l'âge de 60 ans, le travailleur a droit à 6 semaines de vacances payées par année.

*pour l'éducateur : application de l'article 313 de la CCT des éducateurs sociaux
pour le MSP : application de l'article 304 de la CCT des MSP*

Art. 223 - Départ ou engagement en cours d'année

1. Lorsque le travailleur est engagé en cours d'année ou que les rapports de travail cessent en cours d'année, ses vacances sont comptées au prorata des jours de travail.
2. Lorsque les rapports de travail cessent en cours d'année, les vacances prises en trop sont décomptées du dernier salaire.

*pour l'éducateur : application de l'article 311 alinéa 2 lettre b de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant : application de l'article 305 alinéa 2 de la CCT AVOP/AVMES*

Art. 224 - Réduction de la durée des vacances ²

1. Lorsque le travailleur est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de 3 mois par année civile la durée de ses vacances est réduite de 1/12 par mois complet d'absence, dès et y compris le 3^{ème} mois d'absence (les 2 premiers mois complets d'absence ne permettent donc pas de réduire la durée des vacances). Si l'absence dure l'année civile entière la durée des vacances est réduite de 11/12.
2. En cas de grossesse, les absences pour cause de maladie ou d'accident ne sont prises en compte que dès le 3^{ème} mois complet d'absence pour la réduction des vacances selon l'al. 1.

Exemple : La travailleuse est absente 8 mois pour cause de maladie dont 3 durant la grossesse. Absence prise en compte : 6 mois (2 mois d'absence durant la grossesse ne sont pas pris en compte). Réduction des vacances : 4/12 (4 mois d'absence dès le 3^{ème} mois d'absence)

3. La durée des vacances ne peut être réduite en raison d'un congé de maternité d'allaitement ou d'adoption, ou d'une période de service militaire.

Art. 225 – Compensation ³

Les jours de vacances durant lesquels le travailleur est malade ou accidenté sont compensés si la maladie ou les suites de l'accident durent plus de 2 jours (présentation d'un certificat médical) et empêchent que le but des vacances soit atteint. Il en va de même pour les jours de vacances qui coïncident avec un jour férié ou un congé d'association (articles 312a de la CCT des éducateurs sociaux, 321a de la CCT AVOP/AVMES, 304a de la CCT des MSP). Par contre, les jours de vacances qui coïncident avec un événement qui donne droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c) à g) ne sont pas compensés (cf. tableau récapitulatif annexe R).

pour l'enseignant : application de l'article 321 de la CCT AVOP-AVMES

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.01.2005 et le 01.01.2006

³ Modifié le 01.01.2004

Art. 226 - Fixation des dates des vacances

L'employeur fixe les dates des vacances en tenant compte autant que possible des vœux des travailleurs. Il veille à ce que les travailleurs ayant des enfants en âge de scolarité soient à tour de rôle en vacances en même temps que leurs enfants.

*pour l'éducateur voir également l'article 313, alinéa 4 de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant voir également l'article 320 de la CCT AVOP-AVMES
pour le MSP voir également l'article 304, alinéa 4 de la CCT des MSP*

9. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Art. 227 – Responsabilité

Lors de l'engagement, l'employeur détermine la classification du travailleur (d'après la liste des classifications établie par l'AVOP) et le nombre d'annuités auxquelles il a droit en raison de ses expériences professionnelles antérieures (voir annexe W). Il calcule sur cette base son salaire (voir annexe X).

*pour l'éducateur : application des articles 314, 315 et 316 de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant : application des articles 322, 323 et 324 de la CCT AVOP-AVMES
pour le MSP : application des articles 305, 306 et 307 de la CCT des MSP*

Art. 228 – Annuités

1. Après chaque année de travail (à temps plein ou à temps partiel), le salaire du travailleur est augmenté d'une annuité, jusqu'à ce qu'il atteigne le montant maximum de sa classification.
2. Les annuités sont données dans la classe dans laquelle se trouve le salaire du travailleur si l'on considère le minimum de la classe.
3. En cas de promotion au 1^{er} janvier, l'annuité est donnée en considérant l'ancienne classification.
4. En cas de congé non payé, l'annuité est donnée si le travailleur a travaillé au moins 6 mois depuis le versement de la dernière annuité.
5. Le droit à l'annuité la première année est réglé par l'annexe V.

Art. 229 – Promotion

1. Si le travailleur est promu dans une classification supérieure, son salaire est augmenté d'une indemnité de promotion dont le montant est calculé selon les règles de l'annexe T.
2. Le nouveau salaire ne peut toutefois être inférieur au minimum, ni supérieur au maximum de la nouvelle classification.
3. Si les classes initiales des 2 classifications sont identiques (déplafonnement), le travailleur ne reçoit pas d'indemnité de promotion.

4. Le travailleur qui, à la demande de son employeur, exerce provisoirement et pendant plus de 2 mois une fonction supérieure, a droit durant cette période à une indemnité aux mêmes conditions qu'en cas de promotion (voir alinéa 1 à 3).

Art. 230 - Montants de référence

Les classifications et les annuités se réfèrent au barème des traitements de l'Etat de Vaud (voir annexe S).

Art. 231 - Treizième salaire

Le travailleur reçoit au mois de décembre (ou le dernier mois en cas de fin des rapports de travail) un 13^{ème} salaire correspondant à 1/12 du salaire reçu pendant l'année.

pour l'éducateur : voir également l'article 310 alinéa 2 de la CCT des éducateurs sociaux

Art. 232 – Indexation

1. Le salaire du travailleur est indexé au coût de la vie selon les dispositions appliquées au personnel de l'Etat de Vaud.
2. En cas de congé non payé, le salaire du travailleur est indexé lors de la reprise du travail si une indexation a été accordée entre-temps (voir annexe U).

Art. 233 - Travailleur à temps partiel

Le salaire du travailleur à temps partiel est calculé au prorata de son taux d'activité.

Art. 234 - Allocations familiales

Si le travailleur remplit les conditions légales, des allocations familiales lui sont versées mensuellement selon le barème de l'annexe Z.

Art. 235 - Paiement du salaire

Le travailleur est payé chaque mois sur la base d'un décompte comprenant tous les éléments utiles au calcul du revenu, notamment :

- le salaire convenu
- le cas échéant, les allocations familiales
- d'autres indemnités ou allocations, en cas de dispositions contractuelles particulières
- les retenues effectuées en compensation des prestations en nature, ou à titre de participation du travailleur aux charges sociales.

10. DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS D'EMPECHEMENT DE TRAVAILLER

Art. 236 - Garantie de revenu

1. En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, l'employeur garantit un revenu au travailleur selon les modalités et aux conditions figurant aux articles suivants. Le revenu est versé sous forme de salaire (soumis aux cotisations sociales), pendant les 90 premiers jours d'absence (120 jours pour les cas de maternité). Ensuite il est versé sous forme d'indemnités de perte de gain.
2. Le travailleur est informé des incidences, en termes de couverture sociale, du mode de versement du revenu.
3. Dans ces conditions, les indemnités versées par les assurances pour la période pendant laquelle un salaire est garanti au travailleur restent acquises à l'employeur en compensation du salaire versé.
4. Ces prestations étant supérieures à celles prévues aux articles 324a et 324b du CO, l'employeur est dégagé des obligations qui en découlent. L'article 239, alinéa 2, 2^{ème} tiret, sont réservés.¹

Art. 237 - Absence pour cause de maladie

1. En cas d'absence pour cause de maladie, le travailleur a droit au 100% de son salaire pendant les 90 premiers jours d'absence. Dès le 91^{ème} jour, il reçoit par l'intermédiaire de l'employeur des indemnités de l'assurance perte de gain correspondant au 80% de son salaire, ceci jusqu'à 730 jours d'absence au maximum.
2. L'indemnisation prévue ci-dessus s'applique au maximum pendant 180 jours après la fin des rapports de service.
3. Le travailleur doit présenter un certificat médical dès que l'absence pour maladie dépasse 3 jours, et le faire renouveler avant chaque échéance si l'absence se prolonge.

Art. 238 - Congé en cas de maternité²

1. La travailleuse qui n'a pas droit à l'allocation de maternité selon la LAPG* a droit à un congé de maternité de 16 semaines après l'accouchement (art. 329f LAPG et art. 35a al.3 de la loi sur le travail**). A sa demande et avec l'accord de l'employeur le congé débute avant l'accouchement. Elle a l'interdiction de travailler pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (art. 35a de la loi sur le travail**). Elle reçoit son salaire à 100% pendant 3 semaines.

Explication : La travailleuse doit donc arrêter de travailler pendant 8 semaines après l'accouchement et a le droit (elle n'est pas obligée mais l'employeur est obligé d'accepter si elle le demande) d'arrêter de travailler jusqu'à 16 semaines après l'accouchement. L'arrêt de travail qui excède les 8 semaines d'arrêt obligatoire après l'accouchement, peut à la demande de la travailleuse et avec l'accord de l'employeur débiter avant l'accouchement. La travailleuse reçoit durant les 3 premières semaines de l'arrêt de travail son salaire à 100%. La période comprise entre la fin du droit au salaire (après 3 semaines) et la reprise du travail est traitée comme un congé non payé.

* loi sur les allocations pertes de gain en cas de service et de maternité

** étendue ici à l'ensemble du personnel

¹ modifié le 01.01.2006

² modifié le 01.01.2006

2. La travailleuse qui a droit à l'allocation de maternité selon la LAPG* a droit à un congé maternité payé (100% du salaire) de 120 jours pendant la période comprise entre 3 semaines avant et 17 semaines après l'accouchement. La date du début du congé est fixée par la travailleuse après consultation de l'employeur.
3. Les événements qui donnent normalement droit à un congé (article 221 alinéa 1 lettres c à g) et les jours fériés ne prolongent pas le congé de maternité s'ils surviennent pendant ce dernier. Il en va de même des incapacités de travail (maladie, accident) survenant après l'accouchement. Si la travailleuse a jusqu'à 8 semaines de vacances par année, les vacances tombant pendant les 120 jours de congé de maternité sont compensées.
pour l'enseignante : application de l'article 321 de la CCT AVOP-AVMES
4. Si après l'accouchement, la travailleuse désire diminuer son horaire de travail, l'employeur s'efforce de lui donner satisfaction, compte tenu des exigences de l'organisation du travail (voir également l'article 221c).¹

* loi sur les allocations pertes de gain en cas de service et de maternité

congé allaitement : voir article 221a

Art. 239 - Absences pour cause d'accident ou de maladie professionnels

1. En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie professionnels (y compris les accidents qui se produisent sur le trajet entre domicile et lieu de travail), le travailleur a droit au 100% de son salaire pendant les 90 premiers jours d'absence. Dès le 91^{ème} jour, il reçoit, par l'intermédiaire de l'employeur, des indemnités de l'assurance perte de gain correspondant au 100% de son salaire, ceci pendant toute la durée de l'incapacité de travail (c'est-à-dire jusqu'à la guérison ou au moment où une rente d'invalidité lui est versée).
2. En cas d'absence pour cause d'accident non-professionnel, le revenu est garanti :
 - pour le travailleur effectuant au moins 8 heures par semaine en moyenne, aux mêmes conditions qu'en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie professionnels (voir alinéa 1)
 - pour le travailleur effectuant moins de 8 heures par semaine en moyenne, selon les règles des articles 324a et 324b du CO.

Art. 240 - Autres cas d'absence payée

En cas de service obligatoire dans le cadre de l'armée suisse, des fonctions sanitaires de la Croix-Rouge suisse ou de la Protection civile, le travailleur a droit au 100% de son salaire.

Art. 241 - Incapacité à reprendre l'activité et décès

1. Lorsque, suite à une maladie ou un accident, le travailleur ne peut reprendre son activité, l'employeur le renseigne sur ses droits aux prestations d'assurances et de l'institution de prévoyance et l'aide à les faire valoir.
2. En cas de décès du travailleur, l'article 338 du CO s'applique. La durée des rapports de travail à prendre en compte est déterminée par l'ensemble des années de service effectuées dans les institutions vaudoises privées ou publiques, ainsi qu'à l'Etat de Vaud.

Rappel : Le travailleur doit s'assurer lui-même pour les frais médicaux en cas de maladie et de maternité (LAMAL), et d'accident non-professionnel s'il travaille en moyenne moins de 8 heures par semaine (LAA). Il est assuré par son employeur pour les frais médicaux en cas d'accident ou de maladie professionnels, quel que soit son taux d'activité, et d'accident non-professionnel s'il travaille au moins 8 heures par semaine en moyenne (LAA).

¹ Modifié le 01.01.2004

11. FRAIS, UTILISATION DU VEHICULE PRIVE, REPAS A BUT SOCIO-EDUCATIF¹

Art. 242 – Frais imposés par l'exécution du travail²

1. Les frais pour les repas de midi et du soir, lors de déplacements professionnels, sont remboursés au tarif prévu à l'annexe P, article 2, pour autant que le départ ait lieu avant 12h, respectivement avant 18h, et le retour après 14h, respectivement après 20h.
1. Les frais de logement et pour le petit déjeuner, lors de déplacements professionnels, sont remboursés sur présentation d'un justificatif (note d'hôtel) et selon le tarif convenu avec l'employeur.
2. Les autres frais imposés par l'exécution du travail sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou sur la base d'un forfait.

pour l'enseignant SPS : voir annexe 405 de la CCT AVOP-AVMES

Art. 243 – Utilisation du véhicule privé³

Les règles suivantes s'appliquent lorsque le travailleur utilise, sur demande de son employeur ou avec son autorisation explicite, son véhicule privé pour une course professionnelle :

- Les frais pour l'utilisation du véhicule sont remboursés aux conditions de l'annexe Q.
- En cas d'accident, la franchise de l'assurance responsabilité civile est à la charge de l'institution, sauf si le travailleur a agi intentionnellement ou commis une faute grave.
- Les dégâts au véhicule commis par les pensionnaires avant et après (parking), et pendant l'utilisation sont couverts par l'institution, sauf faute grave du travailleur.

pour l'enseignant SPS : voir annexe 405 de la CCT AVOP-AVMES

Art. 244 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps⁴

1. Les repas pris par le travailleur durant son temps de travail dans un but socio-éducatif lui sont facturés au tarif prévu à l'annexe P, article 1.
2. Les repas pris par le travailleur pendant les camps et séjours ne lui sont pas facturés.

12. ASSURANCES

Art. 245 - Droit du travailleur à une protection juridique

Le travailleur est libéré des frais d'avocat et de procédure qui lui seraient occasionnés par l'action en justice d'un tiers, à l'exclusion d'une institution, pour des faits survenus dans l'exercice de son activité professionnelle. L'employeur peut toutefois exiger le remboursement de tout ou partie de ces frais et débours s'il s'avère qu'il y a eu faute professionnelle grave de la part du travailleur.

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2009

³ Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2009

⁴ Modifié le 01.07.2004

Art. 246 - Droit du travailleur à la couverture Responsabilité Civile (RC)

La responsabilité professionnelle personnelle du travailleur agissant comme telle à l'égard des tiers est couverte par l'assurance RC de l'institution. Les pensionnaires de l'institution (les élèves de l'école) auront la qualité de tiers vis-à-vis de l'institution et de ses collaborateurs. A son engagement, le travailleur est orienté sur la portée de l'assurance RC.

Art. 247 - Primes et cotisations d'assurances ¹

1. La part du travailleur aux primes et cotisations d'assurances retenues sur le salaire est de 0,22 %, en plus des cotisations à l'AVS/AI/APG, à l'assurance chômage et, le cas échéant, à l'institution de prévoyance.
2. Le travailleur qui n'effectue pas un horaire hebdomadaire de 8 heures au moins chez le même employeur est exonéré de cette retenue de 0,22 %.

13. INSTITUTION DE PREVOYANCE ²

Art. 248 – Affiliation

1. Dès le début des rapports de travail, mais au plus tôt le 1^{er} janvier qui suit son 17^{ème} anniversaire, le travailleur est affilié au fonds de prévoyance previva (ex AVOP-AVTES) ou à un fonds reconnu équivalent.
2. Le travailleur engagé pour une période ne dépassant pas 3 mois ou dont le salaire annuel est inférieur au minimum fixé par la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) peut, à sa demande, ne pas être affilié à une institution de prévoyance.
3. Le travailleur peut, à sa demande, être assuré uniquement pour les risques de décès et d'invalidité, ceci jusqu'au 1^{er} janvier qui suit son 24^{ème} anniversaire au plus tard.

Art. 249 - Cotisations

La cotisation du travailleur au fonds de prévoyance previva (ex AVOP-AVTES) est de 8 %, celle de son employeur de 11,2 % au minimum.

Art. 250 - Prestations

Les diverses prestations du fonds de prévoyance previva (ex AVOP-AVTES) sont décrites dans le règlement du fonds remis au travailleur à son engagement.

Art. 251 - Travailleur affilié à la Caisse de pension de l'Etat de Vaud

Le travailleur assuré à la Caisse de Pensions de l'Etat de Vaud au moment de son engagement peut, à sa demande, et sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Etat, y rester affilié.

¹ Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2006

² Modifié le 01.01.2009

14. TRAITEMENT DES DONNES PERSONNELLES ¹

Art. 252 – Données personnelles

L'employeur ne peut traiter, concernant un travailleur, que les données portant sur ses aptitudes pour son poste et celles qui sont nécessaires pour pouvoir remplir les obligations résultant du contrat de travail.

Art. 253 – Traitement

Par traiter des données, on entend à l'article 252² le fait de recueillir, conserver, communiquer et détruire des données.

Art. 254 – Recueil

Les données personnelles doivent en principe être recueillies auprès du travailleur. Avec l'accord écrit du travailleur, elles peuvent être recueillies auprès de tiers.

Art. 255 – Dossier personnel

1. Les données personnelles sont contenues dans le dossier du travailleur. Ce dossier contient en outre :
 - le contrat de travail et ses avenants
 - le cahier des charges (dans la mesure où il est individuel)
 - les documents échangés
 - toute autre pièce concernant le travailleur et son activité
2. Le dossier personnel est tenu en lieu sûr.

Art. 256 – Consultation

Le travailleur a le droit de consulter son dossier personnel. Il a le droit, le cas échéant, de faire rectifier les données inexactes et de faire supprimer les données qui selon l'article 252³ ne devraient pas s'y trouver.

Art. 257 – Communications à des tiers

L'employeur ne peut communiquer les données personnelles du travailleur qu'avec l'accord écrit de celui-ci.

Art. 258 – Bordereau

Le travailleur a le droit d'inclure dans son dossier personnel une liste qu'il tient à jour des documents échangés avec son employeur. Chaque modification ou ajout de la liste doit être contresignée par l'employeur.

¹ Introduit le 01.01.2004

² Corrigé le 01.01.2007

³ Corrigé le 01.01.2007

Art. 259 – Candidat à un poste

1. Les règles qui précèdent s'appliquent également aux candidats à un poste.
2. L'accord du candidat pour recueillir des données auprès d'un tiers est présumé pour les personnes citées en référence dans le dossier de candidature.
3. Les données personnelles du candidat doivent être détruites ou renvoyées au plus tard 6 mois après la date de la postulation.

Art. 260 – Loi

Les dispositions de la Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

14a. COMMISSION DU PERSONNEL¹

Art. 260a – Création et but

1. Les travailleurs de l'institution peuvent créer une commission du personnel. Cette dernière revêt un caractère consultatif. Elle a pour but de représenter les travailleurs et faire valoir leurs intérêts auprès de l'employeur, de faciliter la communication entre eux et l'employeur et de favoriser l'information réciproque, la consultation et la concertation.
2. Lorsqu'une telle commission existe, les règles des articles 260a à 260i s'appliquent.

Art. 260b – Domaine d'activité

La commission du personnel a des contacts réguliers avec l'employeur. Lors de ces contacts :

- La commission du personnel doit être informée et consultée conformément à la loi sur le travail et la loi fédérale sur l'information et la consultation,
- La commission du personnel a le droit d'être informée et consultée sur tout autre sujet ayant des répercussions importantes sur les conditions et sur l'organisation du travail,
- la commission du personnel peut demander à être informée ou consultée sur d'autres sujets concernant les conditions et l'organisation du travail,
- la commission du personnel peut faire à l'employeur des propositions en matière de conditions et d'organisation du travail,
- la commission du personnel et l'employeur veillent ensemble au respect des CCT et des statuts des autres catégories de personnel.

Art. 260c - Situations individuelles

1. Un travailleur qui s'estime lésé par une décision importante prise à son encontre peut demander à rencontrer l'employeur, assisté par 1 ou 2 membres de la commission du personnel, pour discuter de sa situation.
2. Le travailleur doit faire sa demande par écrit et autoriser l'employeur à informer la commission du personnel sur les motifs et circonstances de la décision prise à son encontre.

¹ Introduit le 01.01.2005

Art. 260d - Composition et élection

Les membres de la commission du personnel sont élus par les travailleurs de l'institution. Ils font partie du personnel de l'institution et représentent équitablement les différentes catégories professionnelles et les différentes structures de l'institution.

Art. 260e - Indépendance

La commission du personnel est indépendante de l'employeur et de toute organisation professionnelle, syndicale, politique ou religieuse.

Art. 260f - Discrétion

Les membres de la commission du personnel ne doivent pas révéler d'information de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Art. 260g - Moyens

La commission du personnel négocie avec l'employeur des moyens matériels (salle de réunion, panneau d'affichage, matériel de bureau) et du temps pour lui permettre de remplir sa fonction. Les moyens et le temps mis à disposition ne doivent pas péjorer la prise en charge de la clientèle.

Art. 260h - Statuts

1. Les règles pour la convocation de l'assemblée du personnel, l'élection des membres de la commission du personnel, le fonctionnement et l'organisation de l'assemblée et de la commission du personnel sont précisés par écrit dans des statuts. Ces derniers sont transmis à l'employeur.
2. Les règles relatives aux relations entre la commission du personnel et l'employeur sont précisées dans un règlement approuvé par les deux parties.

Art. 260i - Protection

Les membres de la commission ne subissent aucun préjudice du fait de leur appartenance à la commission du personnel durant leur mandat et les 2 années qui suivent.

15. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 261 – *Abrogé le 01.01.2006*

Annexe O – Procédure pour les médiations offertes par l'AVOP-AvenirSocial-AVMES dans les situations prévues à l'article 216 ¹

En cas d'entrée en matière sur la demande de médiation, les étapes sont les suivantes :

- L'organisation remet au requérant une liste de médiateurs agréés par l'AVOP-AvenirSocial-AVMES.
- 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 concernée. Après 3 séances (y compris les éventuelles séances individuelles), l'accord de la CPP concernée est requis pour le financement de séances supplémentaires.
- Le médiateur informe la CPP concernée 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.

¹ Introduit le 01.04.2008

Annexe P - Tarifs pour les repas

Art. 1. Repas pris dans un but éducatif (article 244)

Petit-déjeuner	Repas de midi	Repas du soir	Total
Fr. 1.75	Fr. 5.--	Fr. 4.--	Fr. 10.75

Ces montants correspondent à la moitié des montants donnés par l'AVS pour le calcul des salaires en nature.

Art. 2. Repas lors de déplacements professionnels (article 242)

Repas de midi ou du soir : Fr. 20.--.

Ce montant est repris des directives d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

Annexe Q - Indemnité pour utilisation du véhicule privé¹

Art. 1. Voitures

a) Les montants des indemnités kilométriques pour les voitures sont les suivants :

- jusqu'à 8'000 km par an	70 centimes
- de 8'001 à 15'000 km par an	59 centimes
- de 15'001 à 20'000 km par an	51 centimes
- au delà de 20'000 km par an	pas d'indemnisation
- Véhicules à deux roues	35 centimes

b) Une assurance casco, payée sur la base des kilomètres parcourus peut être contractée par l'employeur. Son coût vient alors en diminution des indemnités.

Art. 2. Motocycles

Le montant de l'indemnité kilométrique pour les véhicules motorisés à 2 roues est de 30 centimes

Art. 3. Minibus

En cas d'utilisation de minibus des indemnités équitables sont allouées.

Ces indemnités sont appliquées quel que soit le véhicule (cylindrée, type de traction, genre de moteur, etc.), les conditions d'utilisation et d'assurances.

Les indemnités kilométriques sont données en remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, de l'impôt sur le véhicule, des primes d'assurance RC et pour l'usure. Leurs montants pour les voitures et les motocycles sont repris des directives d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

¹ modifié le 01.01.06

Annexe R - Récapitulation des dispositions concernant les compensations ¹

	Maladie Accident	Congé spécial ^{a)}	Jours fériés *	Congé d'association	Vacances *	Période de fermeture des classes (enseignants)
Congé maternité	Non 238 alinéa 4	Non 221 alinéa 2 238 alinéa 4	Non 220 alinéa 2 238 alinéa 4		Oui Jusqu'à 8 sem. 238 alinéa 4	Non 321 alinéa 2
Congé allaitement	Non 221a alinéa 4	Non 221 alinéa 2 221a alinéa 4	Non 220 alinéa 2 221a alinéa 4		Oui Jusqu'à 8 sem. 221a alinéa 4	Non 321 alinéa 2
Congé d'adoption	Oui Avant accueil enfant 221b alinéa 2	Oui Avant accueil enfant 221 alinéa 2 221b alinéa 2	Oui 220 alinéa 2 221b alinéa 2		Oui Jusqu'à 8 sem. 221b alinéa 2	Non 321 alinéa 2
Congé hebdomadaire (tombant sur un jour ouvrable)	Non 219 alinéa 2	Non 219 alinéa 2 221 alinéa 2		Oui 219 alinéa 2 312a éduc□ 321a AVMES 304a MSP◇		
Vacances *	Oui ^{b)} 225	Non 221 alinéa 2 225	Oui 220 alinéa 2 225	Oui 225 312a éduc□ 321a AVMES 304a MSP◇		
Congé sabbatique	Oui ^{c)} 7 alinéa 1 annexe 408 éduc□	Non 7 alinéa 1 annexe 408 éduc□	Non 7 alinéa 1 annexe 408 éduc□			
Période de fermeture des classes (enseignants)	Non 331 alinéa 2	Non 331 alinéa 1	Non 331 alinéa 1	Non 331 alinéa 1		
Jours fériés *	Non 220 alinéa 2	Non 220 alinéa 2 221 alinéa 2		Oui 220 alinéa 2 312a éduc□ 321a AVMES 304a MSP◇		
Congé spécial	Non 221 alinéa 2					

Légende : **Oui** = compensation **Non** = pas de compensation

a) *Mariage, naissance, décès, déménagement, mandat divers, obligation légale*

b) *A condition que la maladie ou les suites de l'accident durent plus de 2 jours (présentation d'un certificat médical) et empêchent que le but des vacances soit atteint.*

c) *A condition que la durée et la gravité de la maladie ou les suites de l'accident empêchent que le but du congé sabbatique soit atteint.*

* *Pour l'enseignant, voir la colonne / ligne concernant les périodes de fermeture des classes.*

□ CCT des éducateurs sociaux

◇ CCT des MSP

¹ Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

Annexe S - Barème des salaires dès le 1er janvier 2011

Valeur 2011. Le treizième salaire n'est pas compris

Classes	Par an		Annuités 2010	Par mois		Annuités à l'engagement pour les expériences professionnelles			
	minimum	maximum		minimum	maximum	jusqu'en 2002	en 2003	de 2004 à 2006	de 2007 à 2009
			01.01.2011			<i>jusqu'au</i> 01.01.03	01.01.2004	01.01.05 01.01.06 01.01.07	01.01.08 01.01.09 01.01.10
1	44 972.-	47 623.-	892.-	3 748.-	3 969.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
2	44 972.-	49 194.-	892.-	3 748.-	4 100.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
3	44 972.-	50 823.-	892.-	3 748.-	4 235.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
4	44 972.-	52 494.-	892.-	3 748.-	4 374.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
5	44 972.-	54 228.-	892.-	3 748.-	4 519.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
6	44 972.-	56 020.-	892.-	3 748.-	4 668.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
7	44 972.-	57 862.-	892.-	3 748.-	4 822.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
8	45 769.-	59 778.-	892.-	3 814.-	4 982.-	1 422.-	889.-	711.-	892.-
9	46 748.-	61 749.-	937.-	3 896.-	5 146.-	1 497.-	934.-	747.-	937.-
10	48 143.-	63 786.-	977.-	4 012.-	5 316.-	1 562.-	975.-	779.-	977.-
11	49 672.-	65 893.-	1 013.-	4 139.-	5 491.-	1 618.-	1 011.-	809.-	1 013.-
12	51 327.-	68 477.-	1 073.-	4 277.-	5 706.-	1 711.-	1 070.-	855.-	1 073.-
13	52 983.-	71 166.-	1 138.-	4 415.-	5 931.-	1 813.-	1 135.-	908.-	1 138.-
14	54 850.-	73 960.-	1 194.-	4 571.-	6 163.-	1 907.-	1 192.-	954.-	1 194.-
15	56 730.-	76 859.-	1 259.-	4 728.-	6 405.-	2 009.-	1 255.-	1 004.-	1 259.-
16	58 612.-	79 482.-	1 305.-	4 884.-	6 623.-	2 082.-	1 302.-	1 041.-	1 305.-
17	60 626.-	82 599.-	1 373.-	5 052.-	6 883.-	2 192.-	1 369.-	1 095.-	1 373.-
18	62 508.-	85 841.-	1 457.-	5 209.-	7 153.-	2 328.-	1 454.-	1 163.-	1 457.-
19	64 387.-	89 210.-	1 552.-	5 366.-	7 434.-	2 477.-	1 548.-	1 239.-	1 552.-
20	66 400.-	92 715.-	1 645.-	5 533.-	7 726.-	2 625.-	1 641.-	1 313.-	1 645.-
21	68 321.-	96 351.-	1 750.-	5 693.-	8 029.-	2 797.-	1 747.-	1 397.-	1 750.-
22	70 257.-	100 135.-	1 866.-	5 855.-	8 345.-	2 980.-	1 862.-	1 489.-	1 866.-
23	72 328.-	104 035.-	1 982.-	6 027.-	8 670.-	3 163.-	1 977.-	1 581.-	1 982.-
24	74 263.-	108 060.-	2 112.-	6 189.-	9 005.-	3 371.-	2 108.-	1 685.-	2 112.-
25	76 207.-	112 251.-	2 251.-	6 351.-	9 354.-	3 597.-	2 246.-	1 797.-	2 251.-
26	77 890.-	116 604.-	2 420.-	6 491.-	9 717.-	3 862.-	2 414.-	1 931.-	2 420.-
27	79 957.-	121 130.-	2 573.-	6 663.-	10 094.-	4 108.-	2 567.-	2 054.-	2 573.-
28	82 014.-	125 834.-	2 739.-	6 834.-	10 486.-	4 370.-	2 733.-	2 186.-	2 739.-
29	84 218.-	130 723.-	2 907.-	7 018.-	10 894.-	4 639.-	2 899.-	2 319.-	2 907.-
30	86 279.-	135 800.-	3 093.-	7 190.-	11 317.-	4 941.-	3 086.-	2 469.-	3 093.-
31	88 346.-	141 080.-	3 296.-	7 362.-	11 757.-	5 262.-	3 288.-	2 630.-	3 296.-
32	90 549.-	146 569.-	3 500.-	7 546.-	12 214.-	5 587.-	3 491.-	2 793.-	3 500.-

Annexe T - Règles pour le calcul des indemnités de promotion

1. Sous réserve du point 2, l'indemnité de promotion est égale à la moitié de la différence entre les salaires des classes initiales de l'ancienne et de la nouvelle classification.
2. L'indemnité de promotion ne peut pas être inférieure aux montants du barème suivant :

Montants minimaux des indemnités de promotion	
Classe initiale de la nouvelle fonction	Augmentation pour promotion
2 à 6	1 407.-
7 à 10	1 692.-
11 à 12	1 816.-
13 à 14	1 949.-
15 à 16	2 167.-
17 à 18	2 384.-
19 à 20	2 653.-
21 à 22	2 926.-
23 à 24	3 208.-
25 à 26	3 494.-
27 à 32	3 774.-

3. En cas de promotion à la suite de l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) en vertu de l'art. 41 de la loi fédérale sur la formation professionnelle, l'augmentation du salaire est au minimum de :
 - Fr. 2 412.- si le CFC correspond à un apprentissage de 3 ans au moins
 - Fr. 1 944.- si le CFC correspond à un apprentissage de moins de 3 ans.

Ces montants sont repris des directives d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

Annexe U - Montants des indexations

En cas de congé non payé et pour les travailleurs conventionnés, d'interruption d'activité, le salaire est indexé à la reprise aux taux suivants :

Année d'interruption	Année de reprise	Indexation à la reprise en %
1991	2011	16.20
1992	2011	13.85
1993	2011	12.98
1994	2011	11.89
1995	2011	10.81
1996	2011	10.13
1997	2011	9.66
1998	2011	9.35
1999	2011	9.35
2000	2011	8.03
2001	2011	6.65
2002	2011	6.03
2003	2011	4.81
2004	2011	4.81
2005	2011	4.56
2006	2011	4.31
2007	2011	4.06
2008	2011	2.80
2009	2011	2.80
2010	2011	0.20

Annexe V - Règle déterminant le droit à l'annuité la première année

Art. 1. Principe

L'annuité est donnée la première année si le travailleur a travaillé au moins 6 mois (à temps plein ou à temps partiel). L'annuité est donc donnée si le travailleur a été engagé jusqu'au 1^{er} juillet compris (sauf si l'activité a été ensuite interrompue).

Art. 2. Modalité d'application pour les travailleurs conventionnés

- a) Premier engagement dans une institution conventionnée : le droit à l'annuité est déterminé par les commissions de classification selon les règles de l'annexe W, article 3.
- b) Changement d'institution :
 - pour l'éducateur : application de l'article 314 alinéa 3 de la CCT des éducateurs sociaux
 - pour l'enseignant : application de l'article 322 alinéa 3 de la CCT AVOP-AVMES
 - pour le MSP : application de l'article 305 alinéa 3 de la CCT des MSP

Annexe W - Principes pour l'octroi des annuités à l'engagement

Art. 1. Type d'activité prise en compte

- a) Expérience dans le même domaine (social, éducatif ou pédagogique pour les travailleurs conventionnés) : prise en compte à 100 %
- b) Expérience dans d'autres domaines mais utile dans la nouvelle activité : prise en compte à 50 %
- c) Correctif possible en fonction de l'âge pour les travailleurs entrés tardivement dans la profession.

Ces principes sont précisés par les commissions de classification en fonction des spécificités de chaque profession. Ils sont laissés à la libre appréciation de l'employeur pour les professions non conventionnées.

Art. 2. Prise en compte des activités à temps partiel

- a) Taux d'activité de 50 % et plus : prise en compte à 100 %
- b) Taux d'activité de moins de 50 % : prise en compte à 50 %

Art. 3. Nombre d'annuités et droit à l'annuité la première année

Les commissions de classification additionnent les durées prises en compte selon les règles des art. 1 et 2 et déterminent sur cette base la date d'engagement théorique du travailleur. Elles calculent à partir de celle-ci le nombre d'annuités auxquelles a droit le travailleur et son droit à une annuité la première année.

Annexe X - Règles pour le calcul du salaire à l'engagement

Art. 1. Professions non conventionnées

Salaire minimum de la classification + annuités à l'engagement dans la classe initiale de la classification.

Art. 2. Professions conventionnées

1. Travailleur ayant déjà travaillé :

- dans une autre profession conventionnée, dans une institution conventionnée
- dans une autre profession conventionnée, à l'Etat de Vaud
- dans la même profession, à l'Etat de Vaud

Reprise du salaire précédent, à concurrence du maximum de la nouvelle classification.

2. Travailleur n'ayant jamais travaillé dans la profession (et pas concerné par l'alinéa 1) :

Salaire minimum de la classification + annuités à l'engagement dans la classe initiale de la classification prévue par la CCT.

3. Travailleur ayant déjà travaillé dans la profession (ou dans une profession dont le diplôme est reconnu équivalent par la CCT), mais dans une institution non conventionnée ou en dehors du canton de Vaud :

Calcul du salaire comme si le parcours professionnel avait eu lieu dans une institution conventionnée, soit :

- application de la règle de l'alinéa 2 pour les expériences antérieures à l'entrée dans la profession (salaire et annuités dans la classe initiale) ;
- application de la CCT pour les expériences dans la profession (annuités progressives, indemnités de promotion).

Annexe Y - Règles pour l'entrée en vigueur des classifications (travailleurs conventionnés)

Art. 1. Classification à l'engagement

La classification entre en vigueur rétroactivement à la date de l'engagement. Si le travailleur remet tardivement le questionnaire à son employeur, l'entrée en vigueur est reportée d'autant.

Art. 2. Reclassification

Educateur

Classe A	Le mois qui suit la décision de la commission de classification ¹
Obtention du diplôme	Le mois qui suit la remise à l'employeur du diplôme*
B2	Le mois qui suit les 2/3 de la formation ²

Enseignant

Obtention du diplôme	Le mois qui suit la remise à la CPP AVOP/AVMES du diplôme* ³
Changement de catégorie de classe	Changement de catégorie de classe : à la date de l'engagement dans la nouvelle classe (A ou B)

MSP

Classe A et valorisation	Le premier du mois qui suit la remise du dossier complet à la commission de classification et son acceptation
Obtention du diplôme	Le mois qui suit la remise du diplôme à la CPP des MSP
Entrée en 3 ^{ème} année de formation	Le 1 ^{er} septembre de la 3 ^{ème} année

¹ Modifié le 01.01.07

² Modifié le 01.01.08

³ Modifié le 01.01.07

Annexe Z - Montants des allocations familiales

Les montants des allocations familiales sont les suivants :

Allocation de naissance :	Fr. 1'600.--
Allocation pour enfant :	Fr. 200.-- / mois
Allocation de formation professionnelle pour apprenti ou étudiant :	Fr. 250.-- / mois
Allocation pour famille nombreuse : (pour chaque enfant dès le 3ème bénéficiant d'une allocation familiale)	Fr. 170.-- / mois

Des allocations entières (et non plus calculées au prorata du temps de travail) sont octroyées pour les personnes ayant un salaire égal ou supérieur à Fr. 6'840.- par an ou Fr. 570.- par mois. Pour les salaires inférieurs à cette limite, l'allocation demeure calculée au prorata du temps de travail.

Ces montants sont repris du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.