

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES INSTITUTIONS BERNOISES
DE SOINS DE LONGUE DURÉE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

des institutions bernoises de soins de longue durée

Conclue initialement le	1 ^{er} janvier 2014
Actualisation	1 ^{er} janvier 2022

entre

Coopérative dedica

Groupement d'intérêts des institutions bernoises spécialisées dans les soins de longue durée

Bälliz 64, 3600 Thoune

www.dedica.ch

Association patronale

et

ASI Berne

Association suisse des infirmières et infirmiers

Monbijoustrasse 30, 3011 Berne

www.sbk-be.ch

SSP

Syndicat des services publics

Monbijoustrasse 61, 3007 Berne

www.bern.vpod.ch

Associations de personnel

Institutions dans le champ d'application

Les conventions d'affiliation des différentes institutions signées par les deux parties sont conservées séparément. Un exemplaire original signé est remis à l'association patronale et un autre aux associations de personnel.

TABLE DES MATIÈRES

I.	DISPOSITIONS RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS	6
1.	Objet et but/champ d'application	6
Art. 1	Objet et but	6
Art. 2	Champ d'application territorial et entrepreneurial	6
Art. 3	Champ d'application personnel	6
Art. 4	Application au contrat individuel de travail	7
2.	Collaboration des parties contractantes	7
Art. 5	Liberté syndicale	7
Art. 6	Paix du travail	7
Art. 7	Contribution de solidarité et fonds de solidarité	7
3.	Affiliation d'autres employeurs à la CCT	8
Art. 8	Convention d'affiliation	8
4.	Exécution de la CCT	8
Art. 9	Application de la CCT	8
Art. 10	Exécution commune	8
Art. 11	Commission paritaire (ComPa)	9
Art. 12	Tribunal arbitral	10
Art. 13	Règlement de litiges	10
Art. 14	Sanctions	11
Art. 15	Information et participation des collaboratrices et collaborateurs	11
II.	DISPOSITIONS NORMATIVES (RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL)	12
1.	Principes éthiques	12
Art. 16	Intégrité et estime mutuelle	12
Art. 17	Protection de la personnalité	12
Art. 18	Egalité	12
Art. 19	Discrimination	13
Art. 20	Harcèlement sexuel	13
Art. 21	Mobbing	13
Art. 22	Procédure en cas de discrimination, harcèlement sexuel ou mobbing	13
Art. 23	Fumer	13
Art. 24	Protection de la santé	14
2.	Dispositions relatives au contrat de travail	14
2.1	Début et fin des rapports de travail	14
Art. 25	Engagement	14
Art. 26	Entrée en service	14
Art. 27	Période d'essai	14
Art. 28	Fin	14
Art. 29	Délais de congé	14

Art. 30	Protection contre les licenciements	15
Art. 31	Retraite	15
2.2	Droits et obligations des collaboratrices et collaborateurs	16
Art. 32	Droit et obligation d'informer	16
Art. 33	Respect des directives de l'entreprise	16
Art. 34	Commissions d'entreprise	16
Art. 35	Charge publique	16
Art. 36	Activité accessoire	16
Art. 37	Diligence et fidélité à observer	17
Art. 38	Secret professionnel	17
Art. 39	Cadeaux et conflits d'intérêts	17
Art. 40	Obligation d'annoncer	17
Art. 41	Empêchement de travailler	18
Art. 42	Allocation pour perte de gain (questionnaire APG)	18
Art. 43	Mutation	18
Art. 44	Droit de plainte en cas de mutation	19
Art. 45	Protection des données	19
Art. 46	Internet, courrier électronique, téléphone	19
Art. 47	Certificat de travail, attestation	19
Art. 48	Restitution au moment du départ	19
2.3	Durée du travail/heures d'appoint/repos	20
Art. 49	Durée du travail	20
Art. 50	Durée maximale de travail	20
Art. 51	Pauses	20
Art. 52	Heures d'appoint	20
Art. 53	Solde d'heures négatif ou positif au moment du départ	21
Art. 54	Travail supplémentaire	21
Art. 55	Service de piquet, travail du soir, de nuit et de fin de semaine	21
Art. 56	Indemnité pour le temps d'habillage	21
Art. 57	Dimanches et repos	22
2.4	Vacances/jours fériés/absences payées/congés non payés	22
Art. 58	Vacances	22
Art. 59	Droit aux vacances	22
Art. 60	Planification et prise des vacances	23
Art. 61	Report de vacances	23
Art. 62	Réduction du droit aux vacances	23
Art. 63	Maladie et accident avant et pendant les vacances	23
Art. 64	Réglementation au moment du départ	24
Art. 65	Jours fériés	24
Art. 66	Congés payés et absences	24
Art. 67	Congé-jeunesse	25
Art. 68	Congés non payés	25
Art. 69	Assurances en cas de congé non payé	26
2.5	Salaire	26

Art. 70	Salaire	26
Art. 71	Principe de la rémunération liée à la performance	26
Art. 72	Entretiens d'évaluation périodique (EEP)	27
Art. 73	Evolution du salaire	27
Art. 74	Calcul et versement du salaire	27
Art. 75	Allocations de fonction	28
Art. 76	Primes de fidélité	28
Art. 77	Allocations pour enfants, de formation professionnelle et d'entretien	28
Art. 78	Autres allocations	28
2.6	Paieement du salaire en cas d'incapacité de travail	28
Art. 79	Maladie et accident	28
Art. 80	Cession et caducité du droit aux prestations	29
Art. 81	Paieement du salaire pendant le congé de maternité	29
Art. 82	Service militaire et protection civile	30
Art. 83	Poursuite du versement du salaire en cas de décès	30
2.7	Institutions de prévoyance et assurances	30
Art. 84	Assurances sociales AVS/AI/AC/APG	30
Art. 85	Prévoyance professionnelle	30
Art. 86	Caisse-maladie	30
Art. 87	Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie	30
Art. 88	Assurance-accidents	31
Art. 89	Responsabilité civile	31
2.8	Frais	31
Art. 90	Frais de déplacement et de repas	31
2.9	Formation, perfectionnement et formation continue interne et externe	31
Art. 91	Formation, perfectionnement et formation continue	31
III.	DISPOSITIONS FINALES	32
Art. 92	Entrée en vigueur et durée de validité de la CCT	32
Art. 93	Droit applicable	32
Art. 94	Assujettissement des collaboratrices et collaborateurs à la CCT	32
Art. 95	Adaptation et réglementation transitoire	32
Art. 96	Tribunaux ordinaires	33
Annexe 1 :	Réglemmentations sur les inconvénients	35
Annexe 2 :	Règlement du fonds de solidarité	36
Annexe 3 :	Règlement de la commission paritaire (ComPa)	37
Annexe 4 :	Check-list pour le plan social	39

I. DISPOSITIONS RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS

1. Objet et but/champ d'application

Art. 1 Objet et but

Dans l'intérêt des institutions affiliées, dénommées ci-après « l'employeur », ainsi que de celui de leurs collaboratrices et collaborateurs et des associations de personnel, la présente convention collective de travail (CCT) a pour objectif :

- d'offrir des conditions d'engagement et de travail modernes ;
- de veiller à un cadre de travail basé sur le respect, la confiance et la conciliation ;
- de promouvoir, chez les collaboratrices et collaborateurs, l'envie de s'investir, l'aptitude à travailler en équipe et le sens des responsabilités ;
- d'assurer le développement social et économique de la branche ;
- d'encourager l'esprit d'entreprise et sa mise en œuvre ;
- de régler les litiges dans un esprit de partenariat ;
- de souscrire aux principes de la bonne foi ;
- de maintenir la paix du travail ;
- de garantir l'égalité de droit et de salaire de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs et de ne pas tolérer de comportement discriminatoire ;
- de permettre aux femmes et aux hommes d'accéder à tous les échelons de la hiérarchie, de soutenir les évolutions tendant à rendre compatibles les activités professionnelles, d'assistance et ménagères et de ne pas tolérer les comportements discriminatoires.

Art. 2 Champ d'application territorial et entrepreneurial

La présente CCT est applicable à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs engagés à plein temps ou à temps partiel auprès d'un employeur qui a conclu au préalable une convention d'affiliation à la présente CCT.

Art. 3 Champ d'application personnel

¹ La CCT n'est pas applicable aux :

- a membres de la direction ;
- b médecins d'institutions habilités à exercer une activité médicale privée ;
- c apprentis et stagiaires ;
- d collaboratrices et collaborateurs ayant atteint l'âge de la retraite AVS.

² Les apprentis et stagiaires sont soumis aux dispositions des réglementations respectives concernant la formation ainsi qu'aux bases légales.

Art. 4 Application au contrat individuel de travail

¹ L'employeur s'engage à déclarer les dispositions normatives de la présente CCT (chiffre II) comme partie intégrante de tout contrat individuel de travail dans le cadre du champ d'application relatif au personnel décrit ci-dessus.

² Il en va de même pour les collaboratrices et collaborateurs non organisés dans les associations de personnel contractantes, mais qui tombent néanmoins sous le coup de la CCT conformément au champ d'application relatif au personnel décrit ci-dessus.

2. Collaboration des parties contractantes

Art. 5 Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie de part et d'autre. La collaboratrice ou le collaborateur ne doit subir aucun préjudice du fait de son appartenance ou non-appartenance à une association de personnel, ni de la part de l'association patronale et de ses membres entrant dans le champ d'application entrepreneurial de la CCT, ni de la part des associations de personnel.

Art. 6 Paix du travail

¹ Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la paix du travail.

² Elles s'engagent à la maintenir globalement et de façon illimitée au sens de l'art. 357a al. 2 CO. Cela signifie que toute démarche susceptible de perturber le travail tel que grève, menace de grève ou appel à la grève, toute résistance passive et toute mesure disciplinaire ou d'autres moyens de lutte sont interdits quant aux matières réglées dans la CCT. Les associations de personnel contractantes s'engagent à intervenir dans ce sens auprès de leurs membres.

³ Les parties contractantes examinent et clarifient les différends et litiges et tentent de les résoudre selon les dispositions de la présente CCT.

Art. 7 Contribution de solidarité et fonds de solidarité

¹ Les associations de personnel contractantes créent un fonds de solidarité. Les détails de ce fonds de solidarité font l'objet d'un règlement séparé (voir annexe 2 CCT).

² Une contribution de solidarité mensuelle de CHF 4 par collaboratrice et collaborateur est perçue dans le but de couvrir les coûts d'application de la présente CCT. Cette contribution est déduite directement du salaire.

³ Les collaboratrices et collaborateurs membres d'une association de personnel contractante reçoivent sur demande le remboursement de la contribution de solidarité.

⁴ Le montant restant est transféré au fonds de solidarité institué par les associations de personnel contractantes.

⁵ Chaque année, les associations de personnel établissent un plan d'action qui fixe l'affectation des moyens disponibles dans le fonds de solidarité. Les ressources sont utilisées conformément aux objectifs et aux principes de l'art. 1 CCT. L'association patronale en est informée.

⁶ Les moyens financiers du fonds de solidarité profitent aussi bien aux collaboratrices et collaborateurs organisés qu'à celles ou ceux qui ne sont pas organisés, conformément au champ d'application personnel de la présente CCT tel que décrit ci-dessus.

⁷ Les associations de personnel désignent l'organe de révision et règlent entre elles la répartition des contributions de solidarité de manière autonome.

⁸ Chaque année, les associations de personnel soumettent à l'association patronale les comptes annuels relatifs à l'utilisation des contributions de solidarité, vérifiés par un organe de révision externe.

3. Affiliation d'autres employeurs à la CCT

Art. 8 Convention d'affiliation

¹ L'association patronale informe les associations de personnel de l'adhésion de nouveaux membres. Si un nouvel employeur signe une convention d'affiliation à la présente CCT, des dispositions d'exécution peuvent être convenues entre cet employeur et les associations de personnel.

² L'adhésion à la présente CCT est possible pour les employeurs qui ne sont pas membres de la coopérative dedica (art. 356b CO). La convention d'affiliation est conclue entre les parties contractantes d'une part et l'employeur concerné d'autre part. Elle requiert la forme écrite. La convention d'affiliation règle les éventuelles spécificités et dispositions d'exécution.

³ La convention d'affiliation requiert le consentement de toutes les parties contractantes.

4. Exécution de la CCT

Art. 9 Application de la CCT

Les parties contractantes s'engagent à faire respecter la CCT (art. 357a CO).

Art. 10 Exécution commune

¹ Les parties contractantes ont le droit, conjointement, d'exiger le respect de la CCT de la part des employeurs et des collaboratrices et collaborateurs liés par elle, en tant qu'il s'agit des objets suivants (art. 357b CO) :

- a conclusion, objet et fin des contrats individuels de travail, seule une action en constatation étant admissible ;

- b paiement de cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions concernant les rapports de travail ;
- c représentation du personnel, autrement dit commission d'entreprise au sein des entreprises ;
- d maintien de la paix du travail ;
- e contrôles, cautionnements et peines conventionnelles, en rapport avec les dispositions visées aux lettres a à c.

² Les parties contractantes sont notamment compétentes pour :

- a les négociations relatives à la présente CCT et à son renouvellement ;
- b la négociation et la conclusion des dispositions d'exécution ;
- c les négociations salariales (cf. art. 73 à 78 CCT).

³ Lorsque la présente CCT prévoit des négociations directes entre les différents employeurs et les associations de personnel, ces deux instances sont également compétentes pour conclure les conventions en question.

⁴ L'association patronale et les divers employeurs informent le plus tôt possible les associations de personnel et les commissions d'entreprise des décisions stratégiques ayant un impact sur les rapports de travail ainsi que des changements prévus touchant à la politique du personnel.

⁵ Les parties contractantes se rencontrent au moins une fois par an pour exécuter leurs tâches. Les deux parties annoncent à temps et par écrit les points à inscrire à l'ordre du jour.

⁶ Chaque partie contractante peut demander en tout temps à l'autre partie (à l'association patronale pour les affaires dépassant le cadre de l'entreprise, à l'employeur concerné pour celles qui touchent uniquement l'entreprise) des éclaircissements sur des questions précises. Celles-ci doivent être formulées par écrit. Les réponses sont données dans les 30 jours, sous forme écrite ou dans le cadre d'un entretien.

⁷ La présentation, par les parties contractantes, de requêtes individuelles de leurs membres est réservée.

⁸ Les parties contractantes constituent une commission paritaire (cf. art. 11 CCT et annexe 3 CCT).

Art. 11 Commission paritaire (ComPa)

¹ Les parties contractantes constituent une commission paritaire (ci-après ComPa) dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de la CCT et pour toute sa durée afin d'assurer l'application et l'exécution de la CCT ainsi que pour promouvoir la collaboration entre les parties contractantes.

² Un règlement convenu entre les parties contractantes fixe les détails concernant les tâches, la procédure, l'organisation et la composition (voir annexe 3 CCT).

Art. 12 Tribunal arbitral

¹ Il est possible de saisir un tribunal arbitral si des conflits ne peuvent pas être résolus dans le cadre de la ComPa.

² Celui-ci se compose d'une/un juriste spécialisé/e dans le droit du travail en qualité de président/e, nommé/e conjointement par les parties contractantes dans les 30 jours, et de quatre arbitres experts, chacune des parties contractantes en désignant deux.

³ Si un accord par le biais de la présidente/du président du tribunal arbitral n'est pas possible, ou du moins pas dans les délais, la présidente ou le président de la ComPa, saisi par l'une des parties contractantes, rend sa décision dans les 30 jours.

⁴ Les arbitres experts sont nommés par les parties contractantes de la CCT à chaque nouvelle procédure.

⁵ La procédure devant le tribunal arbitral suit le code de procédure civile (CPC) suisse.

⁶ Le tribunal arbitral a son siège à Berne.

Art. 13 Règlement de litiges

¹ En cas de différends entre deux ou plusieurs parties contractantes concernant l'application de la présente CCT et de ses dispositions d'exécution, chacune d'elles peut exiger des négociations entre les parties contractantes ou, lorsque la CCT prévoit des prétentions directes entre les associations de personnel et des employeurs individuels, entre lesdits partenaires.

² Si aucun accord n'est conclu, chaque partie peut contacter la ComPa (cf. art. 11 CCT). Pour cela, il faut remettre une requête écrite à la ComPa avec un exposé des motifs. La ComPa se réunit en règle générale dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la requête afin de traiter l'affaire et de parvenir à un accord entre les parties.

³ Si aucun accord n'est trouvé, l'affaire peut être portée devant le tribunal arbitral dans les 30 jours par le biais d'une requête écrite accompagnée d'un exposé des motifs (cf. art. 12 CCT). La décision du tribunal arbitral est définitive, sous réserve de recours selon l'art. 390 CPC.

⁴ Les plaintes pour violation manifeste de la paix du travail (art. 6 CCT) par l'une des parties contractantes sont portées directement devant le tribunal arbitral (cf. art. 12 CCT) en dérogation à la règle ci-dessus. Le tribunal arbitral est habilité à prendre toute mesure à sa libre appréciation et rendre toute ordonnance qui lui semble nécessaire.

⁵ Pendant la procédure devant la ComPa ou le tribunal arbitral, les parties s'abstiennent de tout débat public.

Art. 14 Sanctions

¹ En cas de violation de la convention, le tribunal arbitral peut infliger à la partie contrevenante une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'à CHF 20'000. Ce montant dépendant de la nature et de l'étendue de la violation.

² À la demande de la partie lésée, le tribunal arbitral peut en outre allouer des dommages-intérêts en cas de faute grave. Le montant se calcule en fonction des circonstances et de la gravité de la faute.

³ Une éventuelle peine conventionnelle, les dommages-intérêts et les frais de procédure infligés sont à acquitter dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur du jugement.

Art. 15 Information et participation des collaboratrices et collaborateurs

¹ La loi sur la participation (RS 822.14) s'applique à l'information et à la consultation des collaboratrices et collaborateurs ou de la commission d'entreprise.

² La procédure en cas d'éventuel licenciement collectif se fonde sur les dispositions des art. 335d ss CO.

³ L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif en informe dès que possible en particulier les collaboratrices et collaborateurs ou la commission d'entreprise et les associations de personnel et il les entend dans le cadre de la procédure de consultation. La check-list pour un plan social (voir annexe 4 CCT) sert de principe directeur lors de l'élaboration d'un plan social.

⁴ L'employeur tente dans la mesure du possible d'éviter les difficultés humaines et économiques pour les collaboratrices et collaborateurs.

II. DISPOSITIONS NORMATIVES (RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL)

1. Principes éthiques

Art. 16 Intégrité et estime mutuelle

¹ L'employeur

- s'investit conjointement avec les collaboratrices et collaborateurs en faveur du respect des valeurs inscrites dans la charte de l'institution ;
- veille à un cadre de travail basé sur le respect, la confiance et la conciliation ; encourage l'épanouissement professionnel et personnel ainsi que les compétences sociales et spécifiques des collaboratrices et collaborateurs ;
- est un partenaire fiable vis-à-vis de ses collaboratrices et collaborateurs ;
- vise un haut niveau d'attractivité des places de travail par des conditions générales exemplaires.

² Les collaboratrices et collaborateurs

- s'investissent en faveur du respect des valeurs inscrites dans la charte de l'institution ;
- assument leur responsabilité individuelle autant que faire se peut ;
- font preuve de respect dans leurs relations avec les autres collaboratrices et collaborateurs, les supérieurs, les résidents et leurs proches ;
- apportent une contribution déterminante à un cadre de travail basé sur la confiance et la conciliation.

Art. 17 Protection de la personnalité

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une protection complète de la personnalité sur le lieu de travail. Un salaire illégal ou inapproprié de la part de leurs supérieurs ou d'autres collaboratrices ou collaborateurs leur donne le droit de déposer une plainte.

² Les plaintes peuvent être déposées auprès du supérieur ou directement auprès de la direction. Cette dernière rend une décision sans appel. La collaboratrice ou le collaborateur impliqué ne doit subir aucun préjudice du fait de la plainte.

Art. 18 Egalité

L'employeur garantit l'égalité entre femmes et hommes, notamment sur le plan salarial. Il veille à une représentation équilibrée des deux genres à tous les échelons de la hiérarchie et dans toutes les fonctions. L'aptitude à satisfaire au profil requis reste déterminante pour l'engagement.

Art. 19 Discrimination

L'employeur ne tolère aucune discrimination fondée sur le sexe, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine, la religion, l'âge, le handicap, la maladie ou la grossesse.

Art. 20 Harcèlement sexuel

L'employeur réprime toute forme de harcèlement sexuel. Les collaboratrices et collaborateurs qui se sentent harcelés sexuellement le font savoir clairement à l'auteur du harcèlement. Le harcèlement sexuel est poursuivi en tant qu'infraction grave aux règles de comportement et atteinte à la personnalité.

Art. 21 Mobbing

Il y a mobbing lorsqu'une personne est harcelée, insultée, exclue, offensée ou se voit attribuer des tâches inadéquates de manière répétée et régulière sur une période prolongée de la part de collaboratrices ou collaborateurs et/ou de supérieurs.

Art. 22 Procédure en cas de discrimination, harcèlement sexuel ou mobbing

¹ Afin de prévenir le mobbing et le harcèlement sexuel, l'employeur encourage les compétences sociales des collaboratrices et collaborateurs, cultive un mode de communication basé sur l'ouverture et veille à un environnement d'apprentissage et de travail favorable.

² Les collaboratrices et collaborateurs se sentant concernés par la discrimination, le harcèlement sexuel ou le mobbing s'adressent à leur supérieur ou directement à la direction. Ils ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur déclaration. Il en va de même pour les personnes appelées à fournir des renseignements et pour les témoins. L'employeur s'engage à traiter toute déclaration rapidement, soigneusement et discrètement afin qu'il y ait normalisation des rapports de travail pour les personnes impliquées le plus rapidement possible. L'employeur prête globalement assistance et prend, le cas échéant, des mesures disciplinaires ou relevant du droit du travail. Les collaboratrices et collaborateurs impliqués sont informés des résultats de l'enquête. Toutes les déclarations sont traitées de manière confidentielle.

³ Sanctions possibles :

- blâme oral ou écrit ;
- avertissement et menace de résiliation des rapports de travail ;
- licenciement avec effet immédiat.

⁴ Les poursuites civiles et pénales sont réservées dans tous les cas.

Art. 23 Fumer

Il est interdit de fumer sur le lieu de travail. Une réglementation spéciale s'applique néanmoins à certaines zones. L'employeur attend de la part des fumeurs et des non-fumeurs des égards réciproques et un comportement correct. Il respecte les dispositions légales, les prescriptions de sécurité et prend des mesures préventives contre les risques d'incendie.

Art. 24 Protection de la santé

L'employeur s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des collaboratrices et collaborateurs. Ceux-ci soutiennent l'employeur dans le respect des prescriptions et participent activement à leur mise en œuvre.

2. Dispositions relatives au contrat de travail

2.1 Début et fin des rapports de travail

Art. 25 Engagement

Un contrat de travail écrit est conclu entre l'employeur et la collaboratrice ou le collaborateur. Il règle les droits et obligations réciproques.

Art. 26 Entrée en service

L'entrée en service s'effectue conformément au contrat d'engagement. Si la collaboratrice ou le collaborateur est empêché de commencer son nouvel emploi à la date fixée dans le contrat (accident, maladie, etc.), elle ou il en informe immédiatement son supérieur. Les dispositions de l'art. 337d CO s'appliquent en cas de non-entrée en service.

Art. 27 Période d'essai

¹ Sauf accord contraire dans le contrat individuel de travail, les trois premiers mois des rapports de travail de durée indéterminée sont réputés période d'essai.

² Dans le cas de rapports de travail de durée déterminée, les périodes d'essai suivantes s'appliquent :

- 1 mois pour une durée d'engagement jusqu'à 3 mois ;
- 2 mois pour une durée d'engagement jusqu'à 6 mois ;
- 3 mois pour une durée d'engagement jusqu'à 12 mois ou plus.

³ En cas de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale imposée durant la période d'essai, celle-ci est prolongée d'autant.

Art. 28 Fin

Les rapports de travail prennent fin :

- par résiliation du contrat ;
- au terme d'un contrat individuel de travail de durée déterminée ;
- par résiliation d'un commun accord entre les parties contractantes ;
- par résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs selon l'art. 337 CO ;
- par l'impossibilité de fait de remplir le contrat de travail (par ex. décès).

Art. 29 Délais de congé

¹ Pendant la période d'essai, le délai de congé est de sept jours. La résiliation doit parvenir à l'employeur ou à la collaboratrice ou au collaborateur au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

² Les contrats de durée indéterminée peuvent être résiliés par les deux parties après la période d'essai pour la fin d'un mois de la manière suivante :

- 3 mois pour une durée d'engagement sans interruption jusqu'à 10 ans ;
- 4 mois pour une durée d'engagement sans interruption supérieure à 10 ans.

³ Les contrats de durée déterminée prennent fin à l'échéance convenue sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

⁴ Les contrats de durée déterminée peuvent être résiliés par les deux parties après la période d'essai pour la fin d'un mois de la manière suivante :

- 1 mois pour une durée d'engagement jusqu'à 1 an ;
- 2 mois pour une durée d'engagement jusqu'à 3 ans.

Art. 30 Protection contre les licenciements

¹ La résiliation d'un contrat de travail par l'employeur ne peut se faire que par la direction ou par l'instance désignée par celle-ci.

² À l'expiration de la période d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail pour des motifs autres que structurels ou économiques que si l'une des conditions ci-après est remplie :

- lorsqu'à l'occasion de deux entretiens d'évaluation personnels consécutifs, les prestations et/ou le comportement sont insuffisants et les lacunes sont consignées par écrit ;
- lorsqu'un avertissement a été donné par écrit au préalable et qu'un entretien a eu lieu pour clarifier la situation.

L'art. 79 al. 6 CCT s'applique en cas de maladie de longue durée ou d'accident.

³ Les collaborateurs concernés peuvent s'ils le souhaitent faire appel à une personne de confiance.

⁴ Un congé ne respectant pas les dispositions de procédure est nul.

Art. 31 Retraite

¹ Les rapports de travail arrivent à échéance au plus tard à la fin du mois au cours duquel l'âge de la retraite AVS est atteint.

² L'employeur confirme la fin des rapports de travail à la collaboratrice ou au collaborateur en respectant le délai de congé.

³ Si des collaboratrices ou collaborateurs souhaitent prendre une retraite anticipée, ils résilient leur contrat de travail en bonne et due forme. L'employeur attire leur

attention sur le règlement de la caisse de pension en vigueur à laquelle il est rattaché.

2.2 Droits et obligations des collaboratrices et collaborateurs

Art. 32 Droit et obligation d'informer

¹ Les collaboratrices et collaborateurs reçoivent les informations nécessaires à leur travail. Ils se renseignent à l'aide des procès-verbaux et des directives et recherchent activement des informations supplémentaires.

² Les collaboratrices et collaborateurs signalent les événements importants à leurs collègues et supérieurs.

Art. 33 Respect des directives de l'entreprise

Les collaboratrices et collaborateurs exécutent avec soin les travaux qui leur sont confiés dans le cadre de leur devoir légal de diligence. Les dispositions et directives doivent être respectées.

Art. 34 Commissions d'entreprise

¹ Les collaboratrices et collaborateurs des employeurs soumis peuvent désigner une commission de l'entreprise qui représente les intérêts des collaboratrices et collaborateurs dans toutes les questions relevantes de l'entreprise. La commission d'entreprise peut consulter les associations de personnel.

² L'employeur informe à temps la commission d'entreprise des perspectives qui se dessinent et des mesures envisagées. La direction et la commission d'entreprise se rencontrent en cas de nécessité, au minimum une fois par an.

³ En l'absence d'une commission d'entreprise, la direction informe directement les collaboratrices et collaborateurs.

⁴ Chaque employeur soumis établit son propre règlement pour les commissions d'entreprise.

Art. 35 Charge publique

L'employeur accueille favorablement l'exercice d'une charge publique à titre accessoire. Les collaboratrices et collaborateurs informent leur supérieur ou la direction avant d'accepter une telle charge. S'il en résulte des entraves à l'activité professionnelle, les deux parties conviennent de conditions appropriées.

Art. 36 Activité accessoire

¹ Avant de commencer une activité accessoire, les collaboratrices et collaborateurs en informent leur supérieur ou la direction. Les collaboratrices et collaborateurs engagés à plein temps requièrent l'autorisation de la direction pour exercer une activité accessoire. Cette dernière ne doit pas porter préjudice aux prestations de travail de l'employeur soumis.

² En cas de cumul d'activités, le temps de travail hebdomadaire maximal de 45 ou 50 heures (tous employeurs confondus) ne doit pas être dépassé. Dans ce cas, il incombe à la collaboratrice ou au collaborateur de vérifier que le temps de travail maximal est respecté.

Art. 37 Diligence et fidélité à observer

Les collaboratrices et collaborateurs exécutent avec soin et en leur âme et conscience les tâches qui leur sont assignées. Ils veillent au matériel et aux équipements qui leur sont confiés. L'employeur peut demander des dommages-intérêts à la collaboratrice ou au collaborateur pour les dégâts causés intentionnellement ou par négligence grave.

Art. 38 Secret professionnel

¹ Le respect de la confidentialité est un élément essentiel de l'éthique professionnelle de l'employeur. Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas communiquer à des tiers des connaissances sur les maladies, les comportements ou la situation privée des résidents, de leurs proches, de collègues et de supérieurs, ni leur donner accès à de telles connaissances. Il en va de même pour les noms, dossiers et outils qui ne sont pas destinés à la publication.

² Toute violation est punissable selon l'art. 321 CP (violation du secret professionnel). Le secret professionnel subsiste au-delà du terme des rapports de travail.

Art. 39 Cadeaux et conflits d'intérêts

Les collaboratrices et collaborateurs n'acceptent, en rapport avec leur activité professionnelle, aucun cadeau qui les engage de la part de résidents ou de leurs proches ou encore de tiers. Ils préservent leur impartialité et n'admettent aucune condition préférentielle.

Art. 40 Obligation d'annoncer

¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de faire les annonces suivantes au service compétent :

- changement d'adresse ;
- changement du numéro de téléphone ;
- accident et maladie d'une certaine durée ;
- changement d'état civil (mariage, divorce, séparation prononcée par le juge) ;
- grossesse ;
- naissance ;
- droit à des allocations familiales ;
- service militaire et civil ;
- diplôme obtenu dans le cadre d'une formation ou d'une formation continue ;
- décès de la conjointe ou du conjoint/de la compagne ou du compagnon ou d'un enfant ;

- décès au sein de la famille.

² Les collaboratrices et collaborateurs étrangers fournissent en outre à l'employeur les informations suivantes :

- changement de l'autorisation de séjour ;
- début ou fin de l'activité professionnelle de la conjointe ou du conjoint ;
- naturalisation ;
- regroupement familial.

Art. 41 Empêchement de travailler

¹ Le supérieur est informé en cas d'absence à court terme.

² Si l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident dure plus de cinq jours ouvrables, un certificat médical est remis spontanément au supérieur. L'employeur peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence dans des cas exceptionnels. S'il n'est remis sur demande aucun certificat médical, l'absence est réputée congé non payé. L'employeur peut en tout temps faire appel à un médecin-conseil indépendant.

³ En cas d'empêchement de travailler d'une durée prolongée, les collaboratrices et collaborateurs tiennent régulièrement le supérieur au courant.

Art. 42 Allocation pour perte de gain (questionnaire APG)

Le questionnaire APG dûment signé est remis au service du personnel immédiatement après avoir achevé un service militaire ou civil avec allocations pour perte de gain.

Art. 43 Mutation

a. Mutation de durée déterminée

¹ Pour assurer la bonne marche du travail, les collaboratrices et collaborateurs peuvent, après entente préalable, être amenés temporairement à travailler dans un autre département, voire sur un autre site.

² Les collaboratrices et collaborateurs dont les tâches s'étendent sur plusieurs sites sont susceptibles de travailler sur tous les sites de l'employeurs soumis.

³ Le salaire et les autres prestations n'en sont pas affectés. Les allocations s'orientent en fonction de l'activité effective.

⁴ Pendant un transfert de durée déterminée, l'employeur prend en charge les frais supplémentaires tels que frais de déplacement occasionnés par le changement de lieu de travail.

b. Mutation acceptable

¹ Une mutation permanente imposée est considérée comme acceptable si elle prend en compte les aptitudes, l'activité précédente, l'âge ainsi que la situation financière et sociale de la collaboratrice ou du collaborateur concerné.

² La période d'essai ne s'applique pas. La modification du contrat et les conditions générales sont mises par écrit.

Art. 44 Droit de plainte en cas de mutation

Lorsque des différends ne peuvent être réglés avec les supérieurs, les collaboratrices et collaborateurs peuvent porter plainte. S'ils font usage de ce droit, ils ne doivent en subir aucun préjudice. La plainte doit être remise par écrit à la direction dans les 30 jours. Celle-ci statue dans un délai de 30 jours, après avoir entendu les parties. La voie judiciaire reste réservée.

Art. 45 Protection des données

¹ L'employeur s'engage à traiter avec soin les données relatives au personnel. Celles-ci ne sont collectées et conservées que dans la mesure où elles sont pertinentes pour les rapports de travail.

² Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit d'être informés sur leurs données personnelles, de les consulter et de les rectifier.

³ Les deux parties respectent les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données.

Art. 46 Internet, courrier électronique, téléphone

¹ Les moyens de communication et d'information mis à disposition par l'employeur sont destinés à un usage professionnel. Toute utilisation abusive peut faire l'objet des sanctions suivantes, selon la gravité :

- blâme oral ou écrit ;
- avertissement et menace de résiliation des rapports de travail ;
- licenciement avec effet immédiat.

² Les poursuites civiles et pénales sont réservées dans tous les cas.

Art. 47 Certificat de travail, attestation

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit en tout temps à un certificat de travail ou à une attestation.

² À la demande expresse de la collaboratrice ou du collaborateur, le certificat de travail ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (attestation).

Art. 48 Restitution au moment du départ

À la fin des rapports de travail, les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de restituer tout le matériel de travail mis à disposition.

2.3 Durée du travail/heures d'appoint/repos

Art. 49 Durée du travail

¹ La durée du travail est de 42 heures par semaine pour un poste à plein temps. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent être amenés à travailler au maximum durant six jours consécutifs. Chaque employeur soumis fixe par écrit les dispositions relatives à la durée du travail.

² L'organisation de la durée du travail est adaptée aux besoins de l'employeur soumis, l'objectif étant d'assurer un service sans interruption.

³ Les plans de service doivent être établis au moins 4 semaines à l'avance et être mis à la disposition des collaboratrices et collaborateurs, sous réserve de situations exceptionnelles.

Art. 50 Durée maximale de travail

La durée maximale légale de la semaine de travail est de 50 heures. Le début et la fin du temps de travail quotidien doivent être compris dans un espace de quatorze heures, pauses, heures d'appoint et heures éventuelles de travail supplémentaire incluses (art. 9 et 10 LTr).

Art. 51 Pauses

a. Pauses rémunérées

¹ Le travail doit être interrompu par des pauses de la durée minimale suivante :

- un quart d'heure si le temps de travail quotidien prévu est supérieur à 4 heures ;
- une demi-heure si le temps de travail quotidien prévu est supérieur à 7 heures. Ce temps de pause est pris en deux pauses de 15 minutes chacune.

² Les pauses doivent être planifiées et prises. Les temps de pause non pris ne donnent pas droit à une compensation.

³ Si, pour des raisons de service impératives, une disponibilité continue est ordonnée, toutes les pauses sont considérées comme du temps de travail.

⁴ Pendant la nuit, toutes les pauses sont considérées comme du temps de travail.

b. Pauses non rémunérées

Toutes les autres pauses ne sont pas considérées comme du temps de travail et ne sont pas rémunérées.

Art. 52 Heures d'appoint

¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'effectuer des heures d'appoint dans la mesure où celles-ci peuvent être raisonnablement exigées.

² Les heures d'appoint exigées doivent être confirmées par écrit par le supérieur. Celles qui ne sont pas pourvues de son visa ne sont pas reconnues.

³ En règle générale, les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent pas effectuer des heures d'appoint de leur propre initiative.

⁴ Le décompte des heures est vérifié par la ou le supérieur et communiqué chaque mois aux collaboratrices et collaborateurs. Les collaboratrices et collaborateurs sont coresponsables de leur solde d'heures négatif ou positif.

⁵ Les heures d'appoint sont compensées par des congés de même durée. Le moment de la compensation est convenu d'entente avec le supérieur. L'accord de la collaboratrice/du collaborateur est nécessaire pour des compensations attribuées à court terme (moins de 48 heures).

⁶ Si la compensation par du temps libre n'est pas possible, l'indemnité est versée sur la base du salaire, y compris la part du 13^e salaire mensuel, mais sans les allocations.

Art. 53 Solde d'heures négatif ou positif au moment du départ

Un solde d'heures négatif ou positif doit être compensé jusqu'au moment de quitter l'institution. Un solde positif est remplacé par des prestations financières à titre exceptionnel si sa compensation dans les meilleurs délais n'est pas possible pour des raisons liées au service. En cas de solde négatif par la faute de la collaboratrice ou du collaborateur, le salaire est réduit si un rattrapage n'est pas possible pour des raisons liées au service. Le salaire selon l'art. 52, al. 6 CCT sert de référence.

Art. 54 Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est régi par les dispositions des art. 12 ss LTr.

Art. 55 Service de piquet, travail du soir, de nuit et de fin de semaine

¹ Pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les collaborateurs doivent assurer le service de garde, le service de piquet, le travail du soir, de nuit et de fin de semaine conformément au plan d'affectation.

² Les services de piquet, le travail de nuit, de fin de semaine et des jours fériés effectués donnent droit à une indemnisation.

³ Les indemnités sont accordées sous forme de crédit-temps et/ou d'allocations. Les règles précises concernant le travail de nuit, le week-end et les jours fériés sont fixées dans les dispositions d'exécution (voir annexe 1 CCT). Chaque employeur assujetti consigne par écrit les dispositions relatives au service de piquet.

Art. 56 Indemnité pour le temps d'habillage

¹ Les collaborateurs qui, sur ordre de l'employeur, doivent se changer dans l'entreprise et en dehors des heures de travail, ont droit à une indemnité.

² L'indemnité est accordée sous forme d'allocation. L'étendue et la réglementation précise sont fixées dans les dispositions d'exécution (voir annexe 1 CCT).

Art. 57 Dimanches et repos

¹ En règle générale, le temps de repos quotidien doit comporter onze heures consécutives au minimum.

² Les dispositions d'exception selon la loi sur le travail sont réservées.

³ Lors de la planification du service, il convient de veiller à répartir les jours de congé de façon équilibrée.

⁴ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à deux jours de congé par semaine, si possible consécutifs.

⁵ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit au minimum à un, en règle générale deux week-ends libres par mois.

2.4 Vacances/jours fériés/absences payées/congés non payés

Art. 58 Vacances

Les vacances sont destinées exclusivement au repos. Si, pendant les vacances, la collaboratrice ou le collaborateur exécute un travail rémunéré pour des tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement.

Art. 59 Droit aux vacances

¹ Le droit aux vacances des collaboratrices et collaborateurs, par année civile, est de :

- 27 jours jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ou jusqu'à la fin de la formation ;
- 25 jours jusqu'à 44 ans révolus ;
- 27 jours à partir de 45 ans ;
- 32 jours à partir de 60 ans.

² En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année civile, le droit aux vacances est calculé au prorata. L'extension du droit aux vacances prend effet le 1^{er} janvier de l'année où l'âge requis est atteint.

³ Les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure ont le même droit que ceux dont le salaire est mensuel. La part afférente aux vacances pour les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure est indemnisée et indiquée séparément chaque mois sur la fiche de salaire dans le cadre des heures fournies.

⁴ Il n'y a pas de droit aux vacances durant un congé non payé.

Art. 60 Planification et prise des vacances

¹ L'employeur fixe les dates des vacances et prend en compte les souhaits des collaboratrices et collaborateurs pour autant que cela soit conciliable avec les intérêts de l'institution. Il prend également en compte le fait que des collaboratrices et collaborateurs doivent prendre leurs vacances durant les vacances scolaires. En principe, les vacances sont à prendre au cours de l'année civile.

² Dans l'intérêt du repos, la collaboratrice ou le collaborateur prend un minimum de deux semaines de vacances consécutives par an.

³ Les souhaits relatifs aux dates de vacances sont remis par écrit au supérieur en règle générale jusqu'à la fin de l'année pour l'année suivante.

⁴ Les vacances ne peuvent être prises qu'après la période d'essai (sauf accord écrit contraire).

⁵ Les vacances sont prévues en règle générale comme une semaine entière. Le samedi et le dimanche qui précèdent une semaine entière de vacances sont normalement planifiés comme étant libres.

Art. 61 Report de vacances

Un report à l'année civile suivante n'est admissible que pour des raisons liées au service ou d'autres justes motifs et requiert l'autorisation écrite du supérieur. Les vacances reportées sont à prendre au plus tard jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante.

Art. 62 Réduction du droit aux vacances

¹ En cas d'absences pour service militaire, maladie ou accident dépassant au total trois mois dans le courant d'une année civile, le droit aux vacances annuelles est réduit d'un douzième chaque mois à partir du quatrième mois d'absence.

² En cas d'absences par la propre faute de la collaboratrice ou du collaborateur, le droit aux vacances est réduit en vertu de l'art. 329b, al. 1 CO.

³ Le droit aux vacances n'est pas réduit dans le cas d'un congé de maternité payé.

Art. 63 Maladie et accident avant et pendant les vacances

¹ Une maladie ou un accident empêchant le départ en vacances prévu et perdurant donne droit à un report des vacances.

² Si la maladie ou l'accident est attesté par un certificat médical, les jours de maladie ou d'accident qui ne remplissent pas l'objectif du repos attribué aux vacances sont compensés ultérieurement. Le supérieur doit être informé immédiatement par téléphone ou par écrit. Les certificats médicaux établis à l'étranger doivent être rédigés de façon compréhensible pour l'employeur.

³ Une prolongation ou une compensation ultérieure des vacances requiert l'autorisation du supérieur.

Art. 64 Réglementation au moment du départ

¹ Si les vacances ne peuvent être prises avant de quitter l'institution pour des raisons liées au service ou pour cause de maladie ou d'accident, une indemnité financière est versée sur la base du salaire, y compris la part du 13^e salaire mensuel et celle des allocations (voir art. 6, annexe 1 CCT), mais sans les allocations sociales.

² Les vacances prises en trop sont retenues sur le salaire suivant le même principe.

Art. 65 Jours fériés

¹ Les jours fériés suivants sont chômés ou donnent droit à une compensation proportionnelle au taux d'occupation pour autant qu'ils ne soient pas indemnisés sous une autre forme :

- jour entier 1^{er} et 2 janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, 25 et 26 décembre ;
- demi-journée 24 et 31 décembre.

² Il n'est pas accordé de jours fériés dans les cas suivants :

- congé non payé ;
- absence pour cause de maladie ou d'accident ;
- accomplissement d'un devoir légal ;
- exercice d'une charge publique.

³ La durée du travail réglementaire est raccourcie d'une heure la veille du Vendredi saint, de l'Ascension et du 1^{er} août.

Art. 66 Congés payés et absences

¹ Les absences pour raison personnelle (consultations médicales ou autres) sont à prévoir en principe pendant les congés. Dans les cas urgents et ne pouvant être différés, une absence payée d'une heure et demie au maximum peut être autorisée par le supérieur.

² Les congés payés suivants sont accordés :

- jusqu'à 4 jours pour maladie grave ou décès du conjoint/de la conjointe, d'un enfant ou des parents ;
- 2 jours pour son propre mariage ;
- 1 jour pour un déménagement, à l'exception d'un changement de chambre dans le foyer du personnel (1 fois par année civile) ;
- 1 jour au décès des grands-parents, d'une belle-sœur, d'un beau-frère (le temps nécessaire, mais au maximum un jour, au décès d'autres membres de la parenté) ;
- 1 jour au décès des beaux-parents, d'une belle-fille ou d'un beau-fils, d'un frère ou une sœur.

³ En tout, six jours par année civile au maximum sont accordés au titre des congés payés, à l'exception du congé pour la prise en charge selon les art. 329*g* et *h* CO. Des congés supplémentaires sont autorisés à titre exceptionnel par la direction.

⁴ De plus, sans être pris en compte pour le maximum fixé, les jours de congés suivants sont octroyés :

- 10 jours de travail pour le congé de paternité aux pères à la naissance de leur propre enfant ;
- 1 mois de congé d'adoption payé en cas d'autorisation de placement d'un enfant en vue de son adoption, à condition que l'enfant ne soit pas âgé de plus de 10 ans au moment de son accueil et qu'il ne soit pas l'enfant d'un des conjoints. Seul un des deux parents a le droit de faire valoir ce droit si les deux conjoints ont droit à un congé d'adoption et travaillent dans la même institution ;
- jusqu'à 3 jours par cas de maladie pour les collaboratrices et collaborateurs ayant des obligations familiales pour l'organisation de la garde d'un enfant malade sur présentation d'un certificat médical (art. 36, al. 3 LTr).

⁵ Les événements imprévus non planifiables (maladie grave, décès et naissance) qui se produisent durant les vacances sont compensés ultérieurement.

⁶ Le droit des collaboratrices et collaborateurs employés à temps partiel est proportionnel à leur taux d'occupation.

⁷ Le temps libre nécessaire est octroyé durant la période d'essai et le délai de résiliation, mais pas accordé en tant que congé payé. Les absences et congés payés ne peuvent être cumulés.

⁸ Les différentes institutions peuvent accorder des congés payés pour l'exercice de charges publiques.

Art. 67 Congé-jeunesse

Les collaboratrices et collaborateurs reçoivent, jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, un congé-jeunesse payé de cinq jours au maximum par année civile lorsqu'ils se livrent bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'ils suivent la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.

Art. 68 Congés non payés

¹ Un droit absolu à un congé non payé n'existe pas. Un tel congé n'est envisageable qu'à partir de la deuxième année de service (excepté en cas de maternité) et, en règle générale, pour une durée maximale de six mois.

² Les collaboratrices et collaborateurs remettent leur demande de congé pour l'année suivante par écrit au supérieur jusqu'à fin décembre, mais au moins six mois avant le

début souhaité du congé. La demande de congé est acceptée par la ou le responsable du département concerné et par le service désigné à cet effet par la direction.

³ Une maladie ou un accident durant un congé non payé ne donne pas droit à des indemnités de quelque nature que ce soit, ni à un déplacement ou à une prolongation du congé.

⁴ En cas de congé non payé, les vacances sont réduites au prorata. Il n'y a pas de droit à la compensation des jours fériés, du 13^e salaire mensuel ou d'autres allocations.

Art. 69 Assurances en cas de congé non payé

Les collaboratrices et collaborateurs désireux de conserver la couverture d'assurance intégrale pour ce qui est de la caisse de pension et de l'assurance-accidents durant le congé non payé fournissent les prestations suivantes :

- lors d'un congé d'une durée de 30 jours au maximum, les contributions habituelles en tant qu'employée/employé à la caisse de pension ;
- lors d'un congé d'une durée de plus de 30 jours, les contributions en tant qu'employée/employé et employeur à la caisse de pension, la prime d'assurance-accidents au moyen d'une assurance par convention ou celle d'une assurance-maladie privée.

2.5 Salaire

Art. 70 Salaire

¹ Le salaire se compose du salaire brut convenu par contrat, sans allocations ni frais. Il est versé en douze mensualités. Le 13^e salaire mensuel est versé en deux fois, en juin et en décembre.

² La classification salariale s'appuie sur les systèmes salariaux cantonaux ou sur le système de bandes salariales de spitäler.be. Les recommandations pour la classification salariale de l'association de branche CURAVIVA BE peuvent être consultées à titre indicatif.

³ Un salaire minimum de CHF 50'000 par année est accordé (taux d'occupation à 100 %). Une dérogation est possible pour les postes d'intégration (par ex. en collaboration avec l'AI).

Art. 71 Principe de la rémunération liée à la performance

¹ L'évolution du salaire dépend :

- des conditions générales propres à l'institution et de l'économie ;
- de la fonction ;
- des performances et du comportement ;
- de l'atteinte des objectifs personnels ;

– de l'expérience.

² Un ajustement du salaire est effectué, le cas échéant, au début d'une année civile ou de salaire pour autant que les conditions financières le permettent.

³ Les collaboratrices et collaborateurs engagés au cours du deuxième semestre n'ont pas droit à un ajustement de leur salaire au 1^{er} janvier de l'année qui suit.

Art. 72 Entretiens d'évaluation périodique (EEP)

¹ L'employeur mène chaque année des entretiens d'évaluation avec les collaboratrices et collaborateurs.

² Tous les employeurs soumis fixent les tâches et compétences des collaboratrices et collaborateurs dans les descriptifs de postes et de fonctions.

³ Chaque employeur soumis fixe les dispositions correspondantes dans un règlement séparé.

Art. 73 Evolution du salaire

¹ Le montant de la compensation du renchérissement est fonction de la décision du canton relative au salaire. La masse salariale à disposition pour des ajustements individuels est axée sur cette décision. La somme globale dépend du plafond fixé au niveau cantonal.

² Les partenaires sociaux ont un droit de proposition.

³ L'année salariale va d'avril à mars. Une adaptation au renchérissement a lieu en règle générale au 1^{er} janvier, les ajustements individuels s'effectuent au 1^{er} avril.

Art. 74 Calcul et versement du salaire

¹ Le salaire est versé sous la forme d'une rémunération mensuelle ou à l'heure. Les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure ne subissent aucun préjudice par rapport à ceux qui reçoivent une rémunération mensuelle. Dans le cas du salaire à l'heure, une indemnité pour vacances et jours fériés, indiquée séparément, vient s'ajouter au salaire de base.

² Sauf disposition contraire, le salaire et d'autres indemnités, telles que les allocations et les primes, sont versés proportionnellement au taux d'occupation.

³ Le salaire est versé aux alentours du 25 du mois. Le versement se fait sans espèces. Les collaboratrices et collaborateurs reçoivent chaque mois une fiche de salaire détaillée.

⁴ Le salaire à l'heure fait l'objet d'un décompte mensuel.

⁵ Les allocations pour le service de piquet, le travail de nuit, de fin de semaine et des jours fériés ainsi que le temps d'habillage font l'objet d'un décompte mensuel.

⁶ Des avances peuvent être accordées à titre exceptionnel et pour de justes motifs. La demande est à adresser au service du personnel.

Art. 75 Allocations de fonction

L'employeur peut verser temporairement une allocation de fonction aux collaboratrices et collaborateurs qui assument provisoirement des tâches supplémentaires.

Art. 76 Primes de fidélité

¹ En guise de remerciement et de reconnaissance pour services rendus et pour fidélité à l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs reçoivent, après 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 années de service, une prime de fidélité équivalant à onze jours de congé ou, sur demande, à la moitié d'un salaire mensuel (salaire brut sans les allocations sociales divisé par deux).

² Le calcul de la durée d'emploi déterminante tient compte de toutes les années de service accompli consécutivement auprès de l'employeur, apprentissage non compris. Les personnes qui suivent une formation de base raccourcie pour adultes ne sont pas concernées par cette restriction.

³ Pour les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure, la prime se calcule en fonction du taux d'occupation moyen des 24 derniers mois. L'indemnité pour vacances et jours fériés, les allocations et le 13^e salaire mensuel ne sont pas pris en compte.

⁴ Des solutions propres à l'institution sont possibles.

Art. 77 Allocations pour enfants, de formation professionnelle et d'entretien

Les allocations pour enfants, de formation professionnelle et d'entretien sont régies par les dispositions cantonales et sont réglées par chaque employeur soumis dans un règlement séparé.

Art. 78 Autres allocations

Les autres allocations sont réglées par chaque employeur soumis dans des règlements séparés.

2.6 Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail

Art. 79 Maladie et accident

¹ En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le salaire continue à être versé comme suit :

	100 % du salaire		80 % du salaire *
1 ^{re} année de service	2 mois	(60 jours)	22 mois
2 ^e année de service	4 mois	(120 jours)	20 mois
3 ^e année de service	5 mois	(150 jours)	19 mois
4 ^e année de service	6 mois	(180 jours)	18 mois
dès la 5 ^e année de service	12 mois	(365 jours)	12 mois

² Le paiement du salaire se fonde sur le dernier taux d'occupation. Le salaire et la part du 13^e salaire mensuel sont versés sans allocations pour inconvénients ni allocations de fonction.

³ Pour les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure, le paiement du salaire se fonde sur la moyenne des heures accomplies au cours des douze derniers mois.

⁴ Si les prestations d'assurance sont réduites ou supprimées (par ex. par la faute de la collaboratrice ou du collaborateur en cas d'accident avec alcool ou vitesse élevée), l'employeur peut réduire ou supprimer le versement du salaire dans la même proportion.

⁵ Un nouveau droit complet à l'indemnité journalière pour cause de maladie ou d'accident ne prend effet qu'en présence d'un nouvel événement de santé.

⁶ En cas de maladie prolongée ou d'accident, l'employeur peut résilier le rapport de travail à l'expiration du délai de protection légal et en respectant les délais ordinaires de résiliation à la fin de l'obligation de continuer à verser le salaire à 100 % (voir al. 1). Le maintien du salaire par l'assurance (indemnité journalière de maladie ou d'accident) est maintenu jusqu'à la fin de l'obligation de maintien du salaire de 80 % (voir al. 1).

Art. 80 Cession et caducité du droit aux prestations

¹ Durant la période du maintien du salaire par l'employeur, la collaboratrice ou le collaborateur cède à ce dernier toute indemnité journalière ou autre prestation d'assurance (caisse de pension, assurance-invalidité, etc.) liée à la maladie ou à l'accident. La collaboratrice ou le collaborateur lui cède également d'éventuels droits de recours ou de responsabilité civile envers des tiers pour cette période.

² Les prestations résultant du maintien du salaire et/ou d'indemnités journalières d'assurance versées à la collaboratrice ou au collaborateur ne doivent pas dépasser 100 % du salaire touché avant l'événement. D'éventuels surplus reviennent à l'employeur.

Art. 81 Paiement du salaire pendant le congé de maternité

¹ Le droit au congé de maternité existe si la collaboratrice était obligatoirement assurée au sens de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants au cours des neuf mois précédant la naissance. Le délai est réduit en cas de naissance prématurée.

² L'allocation de maternité commence au jour de l'accouchement et s'achève au plus tard après 16 semaines ou 112 jours. Le droit prend fin prématurément si la collaboratrice reprend son travail, à temps complet ou partiel, avant cette échéance.

³ L'allocation de maternité s'élève à 100 % du revenu AVS moyen des douze derniers mois (allocations incluses) obtenu avant l'accouchement.

⁴ Sur demande, la collaboratrice a droit à un congé non payé allant en règle générale jusqu'à six mois. Concernant la protection d'assurance, voir art. 69 CCT.

⁵ Au plus tard au début du 7ème mois de grossesse, la collaboratrice se met d'accord avec son institution sur la manière d'assurer un fonctionnement ordonné et continu.

Art. 82 Service militaire et protection civile

¹ L'employeur verse leur salaire plein durant quatre semaines au maximum aux collaboratrices et collaborateurs qui accomplissent leur service militaire obligatoire ou d'autres services avec compensation de perte de gain.

² L'allocation pour perte de gain revient intégralement à l'employeur. Les personnes concernées sont tenues de remettre le questionnaire APG au service du personnel dès la fin de leur service.

³ L'opportunité d'une convention engageant la collaboratrice ou le collaborateur à rester au service de l'employeur est examinée au cas par cas et dûment consignée par le service du personnel. L'engagement ou l'obligation de rembourser s'étend sur un an au maximum.

Art. 83 Poursuite du versement du salaire en cas de décès

Le décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur met fin aux rapports de travail. Le conjoint/la conjointe ou les membres de la famille qui étaient à la charge de la personne décédée ont droit au versement du salaire pendant trois mois supplémentaires.

2.7 Institutions de prévoyance et assurances

Art. 84 Assurances sociales AVS/AI/AC/APG

Les dispositions légales s'appliquent en matière d'assurances sociales.

Art. 85 Prévoyance professionnelle

La caisse de pension désignée par l'employeur assure obligatoirement tous les collaboratrices et collaborateurs contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité. Le règlement de la caisse de pension correspondante définit les conditions d'admission, les prestations et les cotisations.

Art. 86 Caisse-maladie

Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de s'assurer contre les conséquences de la maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue, en concluant au minimum une assurance de base. L'employeur ne verse aucune contribution à une assurance-maladie personnelle.

Art. 87 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont assurés collectivement par l'employeur pour une indemnité journalière en cas de maladie (voir art. 86 CCT).

² Les primes sont financées à part égales par l'employeur et les collaboratrices et collaborateurs.

Art. 88 Assurance-accidents

Les collaboratrices et collaborateurs travaillant au moins huit heures par semaine sont assurés par l'employeur contre les conséquences d'accidents professionnels et non professionnels (AAP et AANP) conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge des collaboratrices et collaborateurs.

Art. 89 Responsabilité civile

Les collaboratrices et collaborateurs sont assurés par l'employeur pour tout dommage envers des tiers résultant de l'exécution de tâches qui leur ont été confiées.

2.8 Frais

Art. 90 Frais de déplacement et de repas

Chaque employeur soumis règle les allocations pour frais de déplacement et de repas dans un règlement séparé.

2.9 Formation, perfectionnement et formation continue interne et externe

Art. 91 Formation, perfectionnement et formation continue

L'employeur encourage l'élargissement et le renforcement des compétences professionnelles et personnelles des collaboratrices et collaborateurs. Chaque employeur soumis fixe les conditions générales de la formation, du perfectionnement et de la formation continue, interne et externe, dans un règlement séparé.

III. DISPOSITIONS FINALES

Art. 92 Entrée en vigueur et durée de validité de la CCT

¹ La CCT est entrée en vigueur pour la première fois le 1^{er} janvier 2014. Elle a été révisée au 1^{er} avril 2018 et au 1^{er} janvier 2022.

² Elle peut être résiliée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois pour la fin d'une année civile, pour la première fois le 31 décembre 2022.

³ Si la résiliation n'est prononcée que par certaines associations de personnel ou certains employeurs, la CCT et les règlements restent en vigueur pour les parties contractantes n'ayant pas résilié.

⁴ Des compléments à la CCT ou des modifications de certaines dispositions peuvent être convenus par écrit entre les parties contractantes pendant la durée de validité de la CCT et sans résiliation de cette dernière. Ces compléments ou modifications requièrent l'approbation de toutes les parties contractantes.

Art. 93 Droit applicable

Les sources du droit s'appliquent aux rapports de travail dans l'ordre suivant :

- le contrat individuel de travail ;
- la convention collective de travail (CCT) ;
- le Code des obligations suisse (CO) et la loi sur le travail (LTr).

Art. 94 Assujettissement des collaboratrices et collaborateurs à la CCT

¹ Les dispositions de la présente CCT et les dispositions d'exécution s'appliquent également aux collaboratrices et collaborateurs qui étaient sous contrat de travail avec l'employeur avant leur entrée en vigueur, sans la signature d'un nouveau contrat individuel de travail écrit.

² L'employeur veille à ce que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs soient informés du contenu et des changements dans les rapports de travail en temps utile avant l'entrée en vigueur de la CCT et des dispositions d'exécution. Il en va de même pour les modifications ultérieures de la CCT et des dispositions d'exécution.

Art. 95 Adaptation et réglementation transitoire

¹ Un délai de douze mois à compter de l'entrée en vigueur est fixé pour adapter les bases juridiques existantes et élaborer des règlements. Les différents points sont explicitement mentionnés dans la convention d'affiliation. Les bases existantes en matière de droit du personnel s'appliquent durant le délai de transition.

² Si les collaborateurs bénéficient de conditions plus favorables que celles de la CCT en vertu des bases légales en vigueur en matière de personnel, les droits acquis sont garantis pendant 12 mois à compter de la soumission à la CCT. D'autres durant

³ La disposition transitoire particulière suivante est fixée pour la CCT :

Mise en œuvre du régime d'allocations de CHF 6 pour le travail de nuit, de fin de semaine et durant les jours fériés au plus tard 3 ans après l'entrée en vigueur ou la soumission selon la convention d'affiliation (voir art. 2 et 3, respectivement al. 2, annexe 1 CCT).

Art. 96 Tribunaux ordinaires

Tout litige entre l'employeur et les collaboratrices et collaborateurs individuels est du ressort des tribunaux civils ordinaires, le cas échéant après avoir épuisé les voies de recours internes à l'entreprise.

Berne, le 31 mai 2021

Les parties contractantes suivantes approuvent la CCT et ses dispositions d'exécution.

Pour les employeurs

Coopérative dedica



Bernhard Antener
Président



Matthias Moser
Directeur

Les associations de personnel

ASI Section de Berne



Manuela Kocher Hirt
Présidente

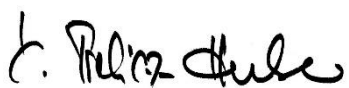


Flurina Schenk
Secrétaire générale



Christina Schumacher
Responsable du partenariat social

SSP Suisse



Katharina Prelicz-Huber
Présidente



Stefan Giger
Secrétaire général

SSP Région de Berne



Tanja Bauer
Présidente



Angela Zihler
Secrétaire syndicale

IV. DISPOSITIONS D'EXÉCUTION

Annexe 1 : Réglementations sur les inconvénients

Art. 1 Principe

La disposition d'exécution suivante est un complément aux art. 55 et 56 CCT.

Art. 2 Allocations pour le travail de nuit

¹ Le travail effectué entre 20h00 et 6h00 est considéré comme travail de nuit.

² Il est indemnisé par une allocation de CHF 6 par heure.

³ En outre, un crédit-temps de 20 % est accordé sur le temps de travail effectué.

⁴ Le délai de transition pour la mise en œuvre du régime d'allocations de CHF 6 dans les différentes institutions soumises est réglé à l'art. 95, al. 3 des dispositions finales.

Art. 3 Allocations pour le travail de fin de semaine et durant les jours fériés

¹ Est considéré comme travail de fin de semaine :

- le travail effectué le samedi entre 12h00 et 20h00 et
- le travail effectué le dimanche et les jours fériés légaux entre 6h00 et 20h00.

² Le travail est rémunéré par une allocation de CHF 6.- par heure.

³ Il n'y a pas de cumul du travail de nuit et de fin de semaine. Les allocations prévues par la loi sur le travail sont réservées.

⁴ Le délai de transition pour la mise en œuvre du régime d'allocations de CHF 6 dans les différentes institutions soumises est réglé à l'art. 95, al. 3 des dispositions finales.

Art. 4 Indemnités pour le service de piquet

Les dispositions relatives au service de piquet sont réglées par chaque employeur soumis dans un règlement séparé.

Art. 5 Indemnités pour le temps d'habillage

¹ L'indemnité mensuelle pour le temps passé à se changer s'élève à CHF 50. Elle est versée selon le degré d'engagement et sous forme de montant forfaitaire ou de montant par heure.

² Les absences de plus de 4 semaines consécutives (par ex. maladie ou accident) ne donnent pas droit à l'allocation.

Art. 6 Allocations pour la durée des vacances

Les allocations pour le service de piquet, le travail de nuit, de fin de semaine et durant les jours fériés ainsi que le temps d'habillage sont versées à tous les ayants droit, même pour la période des vacances.

Annexe 2 : Règlement du fonds de solidarité

Art. 1 Principe

La disposition d'exécution suivante est un complément à l'art. 7 CCT.

Art. 2 Contribution de solidarité

¹ Conformément à l'art. 7 CCT, une contribution mensuelle de solidarité de CHF 4 par collaboratrice et collaborateur est perçue dans le but de couvrir les coûts d'application de la présente CCT.

² Ce montant est déduit du salaire et viré au fonds de solidarité institué par les associations de personnel contractantes.

Art. 3 Remboursement de la contribution de solidarité

Les collaboratrices et collaborateurs membres d'une association de personnel contractante se voient restituer la contribution de solidarité sur demande de ladite association.

Art. 4 Fonds de solidarité

¹ Les montants perçus sont placés dans un fonds de solidarité institué par les associations de personnel contractantes.

² Les associations de personnel contractantes créent une société simple (selon les art. 530 ss CO) chargée de gérer le fonds.

³ Chacune des associations de personnel contractantes y occupe un siège en tant qu'associée.

⁴ Chaque associée désigne une personne en qualité de secrétaire générale/général.

⁵ Toutes les décisions requièrent l'approbation de tous les secrétaires générales/généraux.

⁶ En l'absence d'accord, il est fait appel à la présidente ou au président de la ComPa qui fait une proposition. Si celle-ci n'est pas acceptée, la présidente ou le président tranche.

⁷ La société est dotée d'un secrétariat.

⁸ Le poste de secrétaire est financé par le fonds de solidarité.

Art. 5 Affectation des ressources du fonds de solidarité

Les ressources du fonds de solidarité sont consacrées à la mise en œuvre de la CCT, et plus particulièrement :

- aux dépenses des associations de personnel ;
- aux formations continues, perfectionnements et prestations de conseil aux commissions d'entreprise ;
- à la formation des collaboratrices et collaborateurs soumis ;
- au développement de la CCT et des conditions d'engagement dans le domaine de la santé, et plus spécialement dans les soins de longue durée.

Annexe 3 : Règlement de la commission paritaire (ComPa)

Art. 1 Principe

La disposition d'exécution suivante est un complément aux l'art. 10, 11 et 13 CCT.

Art. 2 Objectifs

¹ Vu l'art. 11, al. 1 CCT, la ComPa veille à l'application et à l'exécution de la CCT tout en encourageant la collaboration entre les parties contractantes.

² La ComPa peut soumettre aux parties contractantes des propositions de modification de la CCT ou des règlements.

Art. 3 Composition

¹ Les parties contractantes disposent chacune d'un nombre égal de membres au sein de la ComPa.

² Le nombre maximum de membres de la ComPa est fixé à six.

Art. 4 Présidence, convocation et secrétariat

¹ Les parties contractantes désignent d'un commun accord une présidente ou un président qui assume toutes les tâches dirigeantes (invitations, direction de séances ou de procédures). La durée du mandat est de quatre ans. Une réélection est possible. Si les deux parties contractantes ne peuvent s'entendre sur une présidente ou un président, chacune d'elles soumet obligatoirement une candidature. Le choix s'effectue ensuite par tirage au sort.

² La ComPa se réunit sur convocation de la présidente ou du président aussi souvent que l'exige l'accomplissement de ses tâches. En règle générale, la convocation a lieu 30 jours à l'avance. En cas de conflit, ce délai peut être raccourci (art. 13, al. 2 CCT). Deux membres de la ComPa ou l'une des parties contractantes peuvent réclamer la convocation de la ComPa.

³ La ComPa désigne le secrétariat.

Art. 5 Compétences et attributions

¹ Il incombe à la ComPa de surveiller l'application de la CCT et des règlements.

² La ComPa arbitre les litiges contractuels entre l'association patronale et une ou plusieurs associations de personnel ou, lorsque la CCT prévoit des prétentions

directes entre les associations de personnel et des employeurs individuels, les litiges entre lesdits partenaires, dans la mesure où ils n'ont pas pu être réglés par négociation directe.

³ Dans les cas visés par l'art. 5, al. 1 et 2 du présent règlement, la ComPa peut émettre des recommandations à l'intention des parties contractantes.

⁴ Si la ComPa constate une violation des dispositions (CCT et dispositions d'exécution), elle somme la partie en faute de respecter sans délai ses engagements. Si nécessaire, elle enjoint la partie contractante concernée d'intervenir auprès de son membre ou de la personne responsable. La ComPa peut exiger un rapport en vue de vérifier la mise en œuvre de ses recommandations.

Art. 6 Procédure

¹ La procédure s'ouvre avec le dépôt d'une requête écrite auprès de la partie ou des parties défenderesses. La requête doit contenir les conclusions et les motifs. Une copie de la requête est remise simultanément à toutes les autres parties contractantes. La partie défenderesse transmet le dossier, dans les 15 jours, à la présidente ou au président de la ComPa.

² La ComPa entend les parties avant de formuler une recommandation ou une proposition de conciliation. Elle prend sa décision à la majorité des voix. Le quorum exige en principe la présence de tous les membres. Si un membre est empêché, son suppléant désigné préalablement le remplace. Si tous deux sont absents, les membres de la ComPa de l'autre partie désignent, avant le vote en question, le membre ou le suppléant issu de leurs rangs qui ne pourra pas voter de manière à rétablir la parité. La présidente ou le président ne participe pas au vote ; sa voix est prépondérante en cas d'égalité des voix.

³ La décision doit être rendue dans les deux mois à compter de la réception de la requête.

⁴ Les recommandations aux parties contractantes sont remises sous forme écrite.

⁵ En l'absence d'un accord entre les parties dans les cas visés par l'art. 5, al. 2 du présent règlement, la ComPa élabore une proposition de conciliation qui est communiquée aux parties dans les 10 jours. Un délai approprié leur est accordé pour accepter ou rejeter ladite proposition. Une acceptation partielle équivaut à un rejet. Les parties peuvent demander que la proposition de conciliation leur soit soumise par écrit.

⁶ Il est tenu un procès-verbal des débats, lequel sera notifié aux parties contractantes.

⁷ La ComPa peut fixer d'autres détails concernant la procédure dans un règlement qui est soumis à l'approbation des parties contractantes.

Art. 7 Obligation de maintenir la paix

¹ Pendant la procédure devant la ComPa, les parties s'abstiennent de tout débat public.

² Au cours d'une procédure de conciliation (art. 5, al. 2 du présent règlement), les parties contractantes sont tenues de sauvegarder la paix du travail (voir art. 6 CCT).

Art. 8 Secret professionnel

Les membres de la ComPa, le secrétariat et les spécialistes consultés le cas échéant sont soumis au secret professionnel pour les affaires traitées.

Art. 9 Consultation

La ComPa peut constituer des groupes de travail et leur confier des mandats. Elle peut faire appel à des spécialistes internes ou externes, qui ont voix consultative.

Art. 10 Dédommagement, frais, prise en charge des coûts

¹ Chacune des parties assume elle-même les coûts inhérents aux membres de la ComPa (indemnités journalières, frais, secrétariat, etc.). La part des associations de personnel ou des représentants des collaboratrices et collaborateurs est imputée au fonds de solidarité.

² Le montant des jetons de présence et des indemnités journalières destinés à dédommager les parties est fixé par les parties contractantes pour une durée de quatre ans.

Art. 11 Dispositions finales

¹ Les parties contractantes peuvent en tout temps convenir de modifications du présent règlement et les mettre en vigueur. La ComPa est entendue au préalable. Elle peut aussi proposer spontanément des modifications du présent règlement aux parties contractantes.

² Lors d'une période sans CCT, le présent règlement cesse automatiquement d'être applicable. Si seules certaines associations de personnel procèdent à une résiliation, le règlement reste en vigueur pour les autres parties contractantes. Les membres de la ComPa nommés par la partie contractante sortante se retirent de la ComPa au terme de la validité de la CCT pour ladite partie. Si la composition paritaire le requiert, un même nombre de membres issus de l'autre partie contractante (employeurs ou associations de personnel) se retire également, à moins que les nominations complémentaires nécessaires ne soient effectuées à temps.

³ Les parties contractantes peuvent convenir au préalable que, même durant une période sans CCT, la présidente ou le président de la ComPa :

- a est sollicité en vue d'une conciliation concernant les points restés en litige lors des négociations contractuelles ;
- b reste en fonction jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT.

Annexe 4 : Check-list pour le plan social

1. Principe

La disposition d'exécution suivante est un complément à l'art. 15 CCT.

2. Situation de départ

Dans un premier temps, il convient d'établir la situation de départ. Si les licenciements ne peuvent pas être évités par des offres d'emploi dans d'autres secteurs, un plan social est élaboré sur la base des faits concrets. Les points suivants doivent être analysés :

- Domaine concerné, motif et calendrier (où le démantèlement a-t-il lieu ? pourquoi? jusqu'à quand?)
- Développement d'autres offres (où? dans quelle mesure?)
- Nombre de collaboratrices et collaborateurs concernés
- Groupes professionnels et fonctions concernés
- Années de service et perspectives professionnelles des personnes concernées
- Ressources financières disponibles pour le plan social
- Implication de la commission d'entreprise et calendrier des négociations
- Durée de validité du plan social
- Mesures visant à améliorer la situation économique : occupation des lits, prestations supplémentaires, publicité, etc.

3. Objectif du plan social

Éviter les cas de rigueur sur le plan humain, social et économique, soutenir la réorientation professionnelle et prévenir le chômage.

4. Champ d'application

Il convient de définir quand les collaboratrices et collaborateurs bénéficient du plan social (licenciement pour des raisons économiques ou structurelles) et quand ils n'en bénéficient pas (par ex., non applicable en cas de licenciement selon les art. 28 et 30 CCT).

5. Mesures possibles

- Soutien dans la recherche d'emploi (par ex. collaboration avec le service de placement de l'ASI et l'ORP)
- Prise en charge des coûts d'un bilan de compétences (conseil au centre de formation professionnelle, coaching)
- Orientation des personnes concernées vers des institutions de conseil pour clarifier les questions relatives au droit du travail, aux assurances et à la prévoyance
- Temps libre rémunéré nécessaire pour la recherche d'emploi
- Prolongation du délai de préavis (par ex. un doublement du délai)
- Réduction du délai de préavis à la demande des personnes concernées :
Si les personnes concernées trouvent un nouvel emploi avant la fin du délai de préavis, il faut leur permettre d'entrer en fonction de manière anticipée

dans un délai d'une semaine. Tous les droits découlant du plan social sont annulés, à l'exception de l'indemnité de départ et de la prime de fidélité.

- Indemnités de départ (tenir compte de l'âge, de l'ancienneté et de la situation familiale)
- Versement de la prime de fidélité (art. 76 CCT) au prorata temporis, si elle est due dans les douze mois suivant la démission
- Sur demande, soutien pour des mesures de reconversion et de formation continue nécessaires et appropriées
- Sur demande, indemnisation des cas de rigueur de manière individuelle

Les personnes concernées doivent rechercher activement un emploi et accepter un travail approprié.

6. Mise en œuvre et entrée en vigueur du plan social

- La responsabilité de la mise en œuvre incombe à la direction et au responsable du département des ressources humaines.
- Un groupe spécialisé est convoqué pour accompagner la mise en œuvre et gérer les cas de conflit (représentation de la commission d'entreprise, des associations de personnel et des employeurs).
- La durée exacte du plan social est définie (date d'entrée en vigueur et de fin). Les négociations avec les associations de personnel et la commission d'entreprise ainsi que l'approbation du conseil de fondation sont mentionnées de manière datée.

Notes

[illegible]

IMPRESSUM

Graphisme	dedica ; ASI Berne ; Imprimerie Schürch SAG
Impression	Imprimerie Schürch AG, Huttwil
Commande	La CCT peut être obtenue auprès des parties contractantes.