



Commission Paritaire Professionnelle du secteur sanitaire parapublic vaudois

**REPERTOIRE DES INTERPRETATIONS DE LA CCT DU
SECTEUR SANITAIRE PARAPUBLIC VAUDOIS
ETAT au 07.12.11**

TABLE DES MATIERES DU REPERTOIRE

Numéros	Enoncé du problème examiné, de la question soulevée
1	Annuités des employés à temps partiels
2	Critères de définition d'un « cadre de rang supérieur avec compétences directoriales »
3	Salaire horaire avec compensation pour vacances et jours fériés pour le personnel travaillant avec un contrat horaire
4	Critères définissant dans quels cas le travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet doit bénéficier du salaire afférent aux vacances

INTERPRETATION No 1

Référence : art. 3.4, al.1

Date de validation par la CPP : 04.06.08

Exposé du problème soulevé :

Quelles doivent être les annuités des employés à temps partiel ?

Décision d'interprétation :

Calcul du salaire et des annuités pour une nouvelle année :

1. salaire à 100%
2. ajouter l'indexation complète
3. ajouter les annuités à 100% (qui sont en général indexées, sinon, les indexer)
4. ramener le salaire au prorata du taux d'activité

INTERPRETATION No 2

Références : art. 1.3, al.2

Date de validation par la CPP : 01.10.08

Exposé du problème soulevé : Quels sont les critères précis qui définissent un « cadre de rang supérieur avec compétences directoriales », exclu du champ d'application de la CCT ?

Décision d'interprétation :

Reprise de l'article 9, OLT1

« Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise »

Le cadre de rang supérieur avec compétences directoriales a par exemple :

- le pouvoir d'engager et de licencier du personnel.
- le pouvoir de décision sur des affaires essentielles pour l'institution, c'est-à-dire celles qui influencent de façon durable la vie ou la structure de l'entreprise dans son ensemble ou, du moins, dans l'un de ses éléments principaux.
- l'exercice de la signature sociale et le pouvoir d'engager l'entreprise

Les éléments suivants ne constituent pas en soi des critères décisifs :

- Le salaire
- La position de confiance
- Le pouvoir de donner des instructions
- La formation et les diplômes obtenus

Date de validation par la CPP : 01.10.2008

Exposé du problème soulevé :

Quel doit être le **salairé horaire avec compensation pour vacances et jours fériés** pour le personnel travaillant avec un contrat horaire afin qu'un employé payé avec un contrat horaire soit rémunéré de manière équivalente à un employé rémunéré mensuellement, pour le même nombre d'heures travaillées ?

Décision d'interprétation et méthodes de calcul du salairé horaire:

Données de base utilisées : 1 année = 52.14 semaines
10 jours fériés annuels (= 2 semaines)

I. Calcul du salairé horaire avec compensation pour le personnel ayant droit à 5 semaines de vacances et 2 semaines de fériés → 7 semaines non travaillées, 45.14 semaines travaillées.

taux compensatoire pour vacances : $5 / 45.14 = 11.07\%$
taux compensatoire pour jours fériés : $2 / 45.14 = 4.43\%$
taux compensatoire total pour vacances et jours fériés = 15.5%

Calcul du salairé horaire avec compensation :

1. (Salaire mensuel * 13) / (52.14 * 41.5) = salairé horaire sans compensation
2. Salairé horaire sans compensation * **1.155** = salairé horaire avec compensation

Exemple chiffré : salairé mensuel de 4'000.-

1. $(4'000 * 13) / (52.14 * 41.5) = 24.03$
2. **$24.03 * 1.155 = 27.76$** = salairé horaire avec compensation

II. Calcul du salairé horaire avec compensation pour le personnel ayant droit à 6 semaines de vacances et 2 semaines de fériés → 8 semaines non travaillées, 44.14 semaines travaillées.

taux compensatoire pour vacances : $6 / 44.14 = 13.59\%$
taux compensatoire pour jours fériés : $2 / 44.14 = 4.53\%$
taux compensatoire total pour vacances et jours fériés = 18.12%

Calcul du salairé horaire avec compensation :

1. (Salaire mensuel * 13) / (52.14 * 41.5) = salairé horaire sans compensation
2. Salairé horaire sans compensation * **1.1812** = salairé horaire avec compensation

Exemple chiffré : salairé mensuel de 4'000.-

1. $(4'000 * 13) / (52.14 * 41.5) = 24.03$
2. **$24.03 * 1.1812 = 28.38$** = salairé horaire avec compensation

Remarque : l'horaire hebdomadaire d'un plein temps n'influence pas le calcul du taux de compensation pour vacances et jours fériés. Celui-ci s'établit à 15.5% ou 18.12% quel que soit l'horaire hebdomadaire d'un plein temps.

INTERPRETATION No 4

Référence : art. 3.6, al.1bis

Date de validation par la CPP : 07.12.2011

Exposé du problème soulevé :

Tout travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet doit-il bénéficier du salaire afférent aux vacances, c'est-à-dire être majoré du taux mentionné dans l'annexe 4 ?

Si ce n'est pas le cas, quel critère de fréquence est applicable ?

Décision d'interprétation :

Le fait que, par sa nature, l'activité exercée implique de travailler durant les périodes de nuit, du week-end et des jours fériés constitue un indice prépondérant et significatif que les indemnités versées en compensation, possèdent les caractéristiques permettant de les inclure dans le salaire déterminant au sens de l'art. 329d al. 1 CO.

Par conséquent, tous les collaborateurs qui sont, par la définition du cahier des charges de leur fonction, amenés à travailler la nuit, le dimanche, les jours fériés et lors du service de piquet, bénéficient sur leur supplément de salaire, de la compensation majorée en pour-cent, dont le taux figure à l'annexe 4, point 4. de la CCT.

Aucun critère de fréquence minimum n'est nécessaire.