SCIV
Le syndicat

Hôpital Riviera-Chablais (HRC/santé)

Convention collective de travail – CCT Vaud-Valais



Durée de travail

42 heures par semaine.

Salaires

Les salaires sont fixés sur la base des qualifications professionnelles requises par le poste et des années d'expérience. Les années passées dans d'autres établissements sont prises en compte pour la fixation du salaire, selon les modalités fixées dans un règlement. Les salaires sont inscrits dans la grille salariale.

Les classes 1 à 18 comprennent 18 échelons, qui correspondent à 18 ans d'activité dans la même fonction. Le sommet de la classe est donc atteint après 18 ans d'activité. Les classes 19 à 40 comprennent 15 échelons correspondant à 15 années d'expérience. Le sommet de la classe est donc atteint après 15 ans d'activité.

Congés hebdomadaires et week-ends

Quelle que soit la nature de l'emploi, le collaborateur a droit à deux jours de repos par semaine d'une durée de 24 heures chacun.

Le collaborateur a droit au minimum à dix-huit week-ends (samedi et dimanche) par année, début des vacances et vacances non compris, mais au minimum une fois toutes les quatre semaines, sous réserve d'urgence. Dans ce cas, les deux jours de repos devront coïncider avec le week-end suivant.

En principe, le service continu de plus de six jours n'est pas autorisé.

Travail de nuit

Le collaborateur occupé à un service du soir (20h00 – 23h00) ou de nuit (23h00 – 06h00) au sens de la loi sur le travail est considéré comme travaillant de nuit.

Les collaborateurs âgés de moins de dix-huit ans révolus ne peuvent être occupés au travail ou au piquet de nuit. A leur demande, les travailleurs âgés de plus de cinquante-cinq ans peuvent également être exemptés du travail ou du piquet de nuit.

Le collaborateur travaillant la nuit perçoit une indemnité s'élevant à Fr. 6.– par heure de travail entre 20h00 et 06h00. Elle est non cumulable avec les indemnités du dimanche et jours fériés ou les indemnités de piquet.

Le collaborateur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, à savoir au moins vingt-cinq nuits par année civile (si le travailleur est employé en cours d'année civile ou avec un taux d'activité partiel, le nombre de nuits est alors calculé au prorata temporis), a droit à une compensation en temps équivalent à 20% de la durée de ce travail. Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année.

Le personnel qui travaille occasionnellement ou à titre temporaire de nuit (moins de vingt-cinq nuits par année civile) a droit à une majoration salariale de 25% pour le travail entre 20h00 et 06h00. Dans ce cas, il ne touche pas l'indemnité de nuit.

Travail du dimanche et des jours fériés

Le collaborateur occupé à un service du dimanche ou jours fériés perçoit une indemnité s'élevant à Fr. 6.– par heure. Elle est non cumulable avec les indemnités de nuit (20h00 – 06h00).

Est considéré comme faisant un travail du dimanche et jours fériés régulier, le personnel travaillant au moins six fois par année un tel jour.

Le personnel qui travaille occasionnellement le dimanche et les jours fériés (moins de six fois par année civile) a droit à une majoration salariale de 50% de son temps de travail. Dans ce cas, il ne touche pas l'indemnité.

Service de piquet

Est réputé service de piquet, le temps pendant lequel le collaborateur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.

Le temps d'activité réellement effectué ainsi que le temps de déplacement comptent comme temps de travail. L'indemnité de piquet est de Fr. 4.– par heure. Demeurent réservées les autres dispositions des articles 37 et 38 de la CCT.

Treizième salaire

Le treizième salaire est versé en deux tranches, la première avec le salaire de juin, la deuxième avec celui de décembre. Le treizième salaire est calculé sur la base du salaire annuel brut versé.

Vacances

Le personnel a droit à cinq semaines de vacances payées par année.

A partir du début de l'année civile dans laquelle il a quarante ans révolus, le collaborateur a droit à six semaines de vacances payées par année.

L'indemnité de vacances pour le personnel rétribué à l'heure est de 11.07% du salaire pour cinq semaines et de 13.59% pour six semaines de vacances.

Jours fériés

Le collaborateur a droit chaque année à onze fériés payés. Il peut choisir entre les fériés valaisans ci-après : Nouvel An, St-Joseph, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël, ou les fériés vaudois qui sont : Nouvel An, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête nationale, Lundi du Jeûne fédéral, Noël et le 26 décembre auxquels un jour supplémentaire est ajouté.

Un changement entre fériés valaisans ou fériés vaudois est possible seulement en début d'année.

Le collaborateur qui ne peut pas bénéficier de l'un de ces onze jours fériés pour des raisons de travail a droit à un congé compensatoire de durée équivalente, même si ce jour tombe un samedi ou un dimanche.

Le supplément en salaire, pour les salariés payés à l'heure, pour les jours fériés est de 4.87% (pour un droit de cinq semaines de vacances) et de 4.98% (pour un droit de six semaines de vacances) pour onze jours fériés.

Maladie – Accident

Le collaborateur a droit en cas de maladie ou d'accident à une rémunération, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois, calculée de la manière suivante :

- de 1 à 30 jours : 100% du salaire brut AVS, avec prélèvement de toutes les assurances sociales
- • de 31 à 730 jours : indemnité correspondant à 90% du salaire brut AVS, avec prélèvement uniquement de la cotisation à l'institut de prévoyance (LPP)

Congé maternité

La collaboratrice au bénéfice d'un congé maternité a droit à l'entier de son salaire, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois.

Le congé maternité est de cinq mois. Il débute au plus tôt deux semaines avant la date du terme prévu et au plus tard le jour de l'accouchement, selon le souhait de la collaboratrice.

Congé paternité ou congé du deuxième parent référent

Le congé paternité est de 15 jours en cas de naissance d'un enfant au sein d'un couple (marié, en partenariat enregistré ou en concubinage). Ce congé doit être pris en une ou plusieurs fois dans les 6 mois qui suivent la naissance.

Le collaborateur au bénéfice d'un congé paternité a droit à l'entier de son salaire les 5 premiers jours, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois. Il bénéficie du 80% de son salaire les 10 jours suivants pour autant que l'employeur perçoive les APG.

Retraite anticipée

Le plan de retraite anticipée prévoit le versement d'une rente-pont AVS dès 7 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (soit 65 ans). La rente pleine est de maximum Fr. 2'500.– par mois, pour une anticipation de 24 mois maximum. A cela s'ajoute la rente LPP anticipée (les autres conditions du droit font partie intégrante de l'annexe 7 à la CCT). Pour bénéficier d'une rente pleine, il est nécessaire d'avoir exercé son activité au minimum durant 10 ans au sein de l'institution.

L'employeur s'engage à verser chaque année le montant nécessaire à la constitution et au maintien d'une réserve de cotisations afin de financer des futures rentes-pont AVS. Le montant du financement est discuté entre partenaires sociaux.

Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle (0.05% employeur + 0.15% employé) est perçue mensuellement sur le salaire AVS de tous les salariés soumis à la CCT et remboursée aux membres syndiqués.

Protection contre les licenciements

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat :

- pendant une incapacité de travail total ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du collaborateur et cela pendant 180 jours durant les cinq premières années de service et durant 360 jours au-delà.

Demeurent réservées les autres dispositions de l'article 336c du Code des obligations.

Délais de congé

- premier mois : sept jours calendaires
- dès le deuxième mois : quatorze jours calendaires
- après le temps d'essai de trois mois:
  - durant la première année : 1 mois pour la fin d'un mois
  - à partir de la deuxième année : 3 mois pour la fin d'un mois

La résiliation du contrat doit être signifiée par pli recommandé et/ou remise en main propre contre signature d'un accusé de réception.