

Check-list et questionnaire servant aux employeurs afin de réaliser l'autocontrôle prévu à l'art. 1.7 al. 2 CCT

Les institutions sont invitées à procéder à l'autocontrôle sur la base d'une liste du personnel, d'un questionnaire et d'une grille d'autocontrôle.

Liste du personnel au 31 décembre 2023

La liste mentionnera :

- L'identification du collaborateur (matricule ou nom et prénom)
- La date de naissance
- La date d'entrée dans l'institution
- La fonction
- La date de mutation dans la fonction
- La collocation complète (chaîne / classe / échelon)
- Les éventuelles garanties de salaire selon l'art. 15 RRE (Règlement sur la rémunération)
- Le taux d'activité
- Si le contrat est mensualisé ou à l'heure
- Si le contrat est de durée indéterminée ou déterminée

Questionnaire à renseigner en parallèle avec la grille d'autocontrôle

Lors de l'année précédente :

1. Votre institution a-t-elle procédé à des suppressions de postes (art. 3.3 CCT) ?
 - Le cas échéant, quels ont été les postes concernés et les employés touchés ?
2. Des employés ont-ils travaillé plus de 45 heures par semaine ?
 - Le cas échéant, démontrer que le cadre de 90 heures sur deux semaines a été respecté.
 - Démontrer que le travail supplémentaire (heures effectuées au-delà de 45 heures par semaine) est limité à 100 heures au maximum par année civile, au prorata du taux d'activité.
 - Démontrer que les heures de travail supplémentaire sont majorées automatiquement de 25% et compensées en temps (majoration comprise) ou payées à 125% jusqu'au 31 décembre.
 - **Veillez décrire le processus mis en place afin de s'assurer que les heures de travail supplémentaire sont majorées (art. 4.6.2. al. 3 CCT).**
3. Des employés ont-ils travaillé plus de 50 heures par semaine ?
 - Le cas échéant, expliquer les raisons.
4. Des employés ont-ils été amenés à effectuer jusqu'à 200 heures sur 4 semaines ?
 - Le cas échéant, démontrer que ces situations ont été limitées à 3 par année par employé.

Autocontrôle effectué en 2024 sur l'exercice 2023

- Démontrer que les employés concernés ont bénéficié d'un congé de récupération de 5 jours calendaires immédiatement à la suite des 200 heures.
 - Démontrer que 2 périodes de 200 heures ont été distantes d'au moins 4 semaines.
5. Des employés ont-ils effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 4.6.1 CCT ?
- Le cas échéant, démontrer que ces heures ont été régulièrement compensées durant l'année.
 - Démontrer que le solde d'heures supplémentaires au 31 décembre est limité à 50 heures, au prorata du taux d'activité.
 - Démontrer que les heures qui dépassent la limite susmentionnée ont été compensées en temps (majoration de 25% comprise) jusqu'au 30 avril au plus tard ou payées à 125%.
6. Au 31 décembre, des employés présentaient-ils un solde d'heures négatives ?
- Le cas échéant, démontrer que ce solde négatif s'est limité à une demi-semaine de travail au taux d'activité contractuel.
 - Si le solde négatif dépassait cette limite, démontrer que les heures ont été annulées sans impact sur le salaire de l'employé-e.
7. Le temps nécessaire au changement d'habits des employés, lorsque le port d'une tenue de travail est exigé par l'employeur pour raison de sécurité et d'hygiène, au début et en fin d'horaire, compte-t-il comme temps de travail ?
- Joindre la réglementation interne qui le démontre.
8. A la fin de chaque mois, l'employeur remet-il à l'employé-e un compteur réunissant les heures effectuées par rapport à l'objectif (selon le taux d'activité), les heures de travail supplémentaire, et le solde de vacances ?
- Joindre un exemple.

Les institutions sont invitées à nous remettre les documents demandés et leurs réponses au questionnaire par courrier électronique à christian.leuba@ne.ch.

Neuchâtel, le 29 février 2024 /cl