

Articles	Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Documents nécessaires	
Durée et début des rapports de travail	Nombre d'engagements en CDI durant la période:					
	Par pointage, pour le 10 % ou maximum 10 cas, vérifier que:					
	2.2 Engagement	² L'engagement précise les termes essentiels du contrat qui doivent être garantis, notamment:				Liste de base (engagements)
		- la date d'engagement ;				
		- la durée de l'engagement (déterminée ou indéterminée);				
		- le lieu de travail (si le contrat prévoit plusieurs lieux de travail, il doit fixer le lieu de travail principal) ;				
		- la désignation de la fonction ;				
		- le taux d'activité ;				
		- le système d' horaire et de planification du temps de travail ;				
	- les conditions financières (collocation complète du salaire de base et son montant au taux d'activité prévu, salaire mensuel ou à l'heure) et matérielles régissant les rapports de service;					
	- les conditions d'assurances et de prévoyance professionnelle;					
	Nombre d'engagements en CDD durant la période:					
	Par pointage, pour le 10 % ou maximum 10 cas, vérifier que:					
	2.2 Engagement	² L'engagement précise les termes essentiels du contrat qui doivent être garantis, notamment:				Liste de base (engagements)
		- la date d'engagement ;				
- la durée de l'engagement (déterminée ou indéterminée);						
- le lieu de travail (si le contrat prévoit plusieurs lieux de travail, il doit fixer le lieu de travail principal) ;						
- la désignation de la fonction ;						
- le taux d'activité ;						
- le système d' horaire et de planification du temps de travail ;						

Articles		Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Documents nécessaires
2 Nat		- les conditions financières (collocation complète du salaire de base et son montant au taux d'activité prévu, salaire mensuel ou à l'heure) et matérielles régissant les rapports de service;				
		- les conditions d'assurances et de prévoyance professionnelle;				
	2.5 Engagement de durée déterminée	¹ L'engagement de durée déterminée ne peut être conclu que pour assurer des missions temporaires , en particulier pour assurer le remplacement du titulaire d'un poste ou lorsqu'un poste est créé pour accomplir une mission particulière limitée dans le temps.				Liste de base
		² L'engagement de durée déterminée est d' au maximum 12 mois . Il peut être reconduit une fois pour une durée de 12 mois au maximum.				
	³ Si le contrat de durée déterminée est reconduit pour une troisième période, il est considéré comme un contrat de durée indéterminée .					
	⁴ Au terme du second contrat de durée déterminée consécutif et pour autant qu'un contrat de durée indéterminée n'ait pas été conclu, un nouveau contrat de durée déterminée ne peut être conclu avant l'écoulement d'une période de 12 mois .					
3.3 Suppression de poste	Nombre de suppressions de poste:					Questionnaire institution
	Par pointage, pour le 10 % ou maximum 10 cas, vérifier que:					
	3.3.1 Déroulement	l'employé-e concerné-e ait été informé au moins un mois avant l'annonce de son éventuel licenciement.				
3.3.2 Indemnité pour suppression de poste versée à l'employé-e	l'indemnité correspondant à trois mois de salaire, augmentée d'un salaire mensuel par cinq ans de service dans une des institutions parties à la CCT, mais au maximum neuf mois de salaire ait été versée, OU					
	qu'elle ait été versée de façon compensatoire, pour la même durée que mentionnée au paragraphe précédent, lorsque le poste proposé et accepté n'est pas équivalent au poste supprimé.					

Articles	Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Documents nécessaires
	Nombre de résiliation de contrat d'employés en incapacité de travailler en raison de maladie ou accident				
	Par pointage, pour le 10 % ou maximum 10 cas, vérifier que:				
3.5 Protection contre les congés	¹ En cas d'accident ou de maladie professionnel, le contrat de travail n'a pas été résilié pendant une période de 12 mois .				Questionnaire institution (si résiliations en cas d'incapacité de travail)
	En cas d'accident non professionnel, le contrat de travail n'a pas été résilié pendant une période de 6 mois .				
	En cas de maladie non professionnelle, le contrat de travail a été résilié après une période de 6 mois , quel que soit le taux d'absence.				
	Par pointage, pour le 10 % des employés ou au maximum 10 cas, vérifier que:				
4.1.1. Durée du travail	L'horaire est annualisé. Il est calculé sur une base hebdomadaire de 41 heures pour un plein temps. Un décompte global des heures à effectuer est établi chaque année.				Planification (PEP, autres documents liés)
4.1.2. Planification	¹ Les heures de travail sont fixées dans un plan mensuel qui tient compte du taux d'activité de l'employé-e, des besoins et nécessités de chaque service et respecte les dispositions légales, notamment pour l'employé-e ayant des responsabilités familiales (art. 36 LTr). Il tient compte, dans toute la mesure du possible, des souhaits de l'employé-e concerné-e.				Contrôle sur planification initiale (PEP, autres documents liés)
	² 45 heures au maximum par semaine, au prorata du taux d'activité, peuvent être planifiées. Ce cadre peut être étendu jusqu'à un maximum de 90 heures sur deux semaines.	cf. questionnaire			
	³ Le plan de travail mensuel doit être remis à l'employé-e au plus tard un mois avant sa mise en application.				
	⁴ Les services continus de plus de 6 jours consécutifs ne sont pas autorisés, sauf exceptions prévues par l'art. 7 al.2 OLT 2.				
4.1.3. Heures effectives	³ En cas de surcharge exceptionnelle de travail, l'employé-e peut être amené-e à effectuer jusqu'à 200 heures sur 4 semaines au maximum.				Contrôle sur planification finale (PEP,
	⁴ L'employé-e ne peut être appelé-e à effectuer plus de trois périodes de 200 heures sur 4 semaines par année.	cf. questionnaire			

Articles	Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Documents nécessaires
4.1.3. Heures effectives	<p>⁵ L'employé-e- bénéficie d'un congé de récupération de 5 jours calendaires immédiatement à la suite des 200 heures (5 x 24h, plus 11h de repos quotidien).</p> <p>⁶ Deux périodes de 200 heures doivent être distantes d'au moins un mois (ou 4 semaines).</p>	cf. questionnaire			autres documents liés)
Par pointage, pour le 10% des employés concernés mais au maximum 10, vérifier que:					
4.2 Travail de nuit	<p>¹ Le travail entre 20h00 et 6h00 donne droit à une majoration de salaire de 25% pour le personnel effectuant jusqu'à 24 nuits par année. Le personnel effectuant 25 nuits et plus a droit, sur ces heures, à une majoration de salaire de 15% et à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail.</p> <p>² Les nuits précédant un dimanche ou un jour férié donnent droit, en outre, à une indemnité de CHF 3.- par heure.</p> <p>⁴ Le travail de nuit ne peut excéder 12 heures consécutives de présence, dont au maximum 8 heures de travail effectif (art. 10 al. 2 lit. b OLT 2).</p>				Contrôle par sondage sur fiches de paie
4.3. Week-ends et jours fériés	<p>¹ Les heures de travail effectuées un samedi, un dimanche ou pendant un jour férié donnent droit à une indemnité de CHF 6.- par heure uniquement entre 6h00 et 20h00.</p>				
4.4 Service de piquet	<p>² Le service de piquet donne droit à une indemnité de CHF 5.- par heure de piquet.</p>				
supplémentaire	<p>¹ Les heures supplémentaires sont celles dépassant l'horaire contractuel hebdomadaire (art. 4.1.1 CCT), ramené au taux d'activité, jusqu'à la 45e heure incluse.</p> <p>² Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur. Elles doivent être régulièrement compensées durant l'année.</p> <p>³ Au 31 décembre, le solde d'heures supplémentaires est limité à 50 heures, au prorata du taux d'activité. Ces heures sont reportées sur l'année suivante et comptabilisée sans supplément.</p>	cf questionnaire			

Articles		Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Documents nécessaires
4.6 Heures supplémentaires / Travaux supplémentaires	supplémentaires	<p>⁴ Si le solde est supérieur à 50 heures, les heures qui dépassent cette limite sont majorées de 25%. Elles doivent être compensées en temps (majoration de 25% comprise) dans les 4 mois, soit jusqu'au 30 avril au plus tard. Les heures non compensées dans ce délai sont payées à 125%.</p> <p>⁵ Au 31 décembre, le solde d'heures négatives ne doit pas dépasser un nombre d'heures égal à une demi-semaine de travail au taux d'activité contractuel. Si le solde dépasse cette limite, les heures considérées sont à charge de l'employeur. Elles sont annulées sans impact sur le salaire de l'employé-e.</p>				PEP (planification) et compteur selon l'art. 4.9. al. 4 CCT
	4.6.2. Travail supplémentaire	<p>¹ Les heures effectuées au-delà de la 45e heure hebdomadaire sont considérées comme du travail supplémentaire.</p> <p>² Le travail supplémentaire est limité à 100 heures au maximum par année civile, au prorata du taux d'activité.</p>	cf. questionnaire et décrire le processus mis en place afin de s'assurer que les heures de travail supplémentaire sont majorées			
		<p>³ Les heures de travail supplémentaire sont majorées automatiquement de 25%. Elles sont compensées en temps (majoration comprise) ou payées à 125% jusqu'au 31 décembre.</p>				
Par pointage, pour le 10 % des employés mais au maximum 10, vérifier que:						
4.7 Pauses		<p>² En cas d'horaire continu d'une durée minimale de 5h30, le travail est interrompu par une pause repas de 45 minutes au moins, si possible aux heures de repas habituelles. Si la journée de travail dure plus de 9 heures, cette pause doit être d'une heure au moins. Ces pauses sont obligatoires</p>				Sur base réglementation interne
4.8. Repos		<p>¹ Le repos quotidien dure au moins 11 heures consécutives et comprend un intervalle de 23h00 à 6h00. L'employé-e occupé-e avant 6h00 ou au-delà de 23h00 a droit à un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.</p>				PEP (planification)
		<p>² L'employé-e bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. La loi sur le travail fixe la durée du repos hebdomadaire à 35 heures (24 heures plus 11 heures).</p>				

Articles	Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Documents nécessaires
	³ L'employé-e a droit au moins à deux week-ends de congé par mois en moyenne, répartis de la manière la plus équilibrée possible.				