

Articles		Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Remarques	Documents nécessaires
2 Nature et début des rapports de travail	2.2 Engagement	² L'engagement précise les termes essentiels du contrat qui doivent être garantis, notamment:				Contrôler que les éléments essentiels figurent dans les contrats de travail (par sondage)	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;					
		³ Toute modification de l'une des clauses essentielles du contrat doit être annoncée dans les délais fixés à l'article 3.2.1. Lorsque plusieurs employé-e-s sont concerné-e-s par une même mesure, le délai le plus long sera appliqué. Un délai plus court peut être négocié en cas d'accord entre les deux parties.					
	2.4. Engagement de durée indéterminée	¹ L'engagement est obligatoirement de durée indéterminée lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste vacant, qu'il soit nouvellement créé ou qu'il soit vacant suite à la fin du contrat du titulaire.				Déterminer le ratio CDI/CDD. Si >10% contrôler les CDD à l'instant précis listé	La liste de base indique si CDI ou CDD
		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.				SI > 10%	

Articles		Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Remarques	Documents nécessaires
2.5 Engagement de durée déterminée		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.				SI > 10%	Liste de base
		³ Si le contrat de durée déterminée est reconduit pour une troisième période, il est considéré comme un contrat de durée indéterminée .				SI > 10%	
		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 .				SI > 10%	
3.3 Suppression de poste	3.3.1 Déroulement	en informe l'employé-e concerné-e au moins un mois avant l'annonce de son éventuel licenciement.				Contrôle exhaustif	Questionnaire institution
	3.3.2 Indemnité pour suppression de poste versée à l'employé-e	correspond 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. 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.					
3.5 Protection contre les congés		¹ En cas d'accident ou de maladie professionnel, le contrat de travail ne peut pas être résilié pendant une période de 12 mois .				Contrôle par sondage	Questionnaire institution (si résiliations en cas d'incapacité de travail)
		En cas d'accident non professionnel, le contrat de travail ne peut pas être résilié pendant une période de 6 mois .					
		En cas de maladie non professionnelle, le contrat de travail peut être résilié après une période de 6 mois , quel que soit le taux d'absence.					
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.				Contrôle par sondage	Planification (PEP, autres documents liés)

Articles	Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Remarques	Documents nécessaires
<p>4.1.2. Planification</p>	<p>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.</p>				<p>pour 4.1.2. contrôler par sondage sur planification initiale</p>	
	<p>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.</p>					
	<p>³ Le plan de travail mensuel doit être remis à l'employé-e au plus tard un mois avant sa mise en application.</p>					
	<p>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.</p>					
<p>4.1.3. Heures effectives</p>	<p>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.</p>				<p>Pour 4.1.3 contrôle par sondage sur planification finale</p>	
	<p>⁴ L'employé-e ne peut être appelé-e à effectuer plus de trois périodes de 200 heures sur 4 semaines par année.</p>					
	<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>					
<p>4.2 Travail de nuit</p>	<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>					

Articles		Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Remarques	Documents nécessaires
		² Les nuits précédant un dimanche ou un jour férié donnent droit, en outre, à une indemnité de CHF 3.- par heure.				Contrôle par sondage (fiches de paie)	
		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).					
4.3. Week-ends et jours fériés		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.					
4.4 Service de piquet		² Le service de piquet donne droit à une indemnité de CHF 5.- par heure de piquet.					
entaires / Travail supplémentaire	4.6.1. Heures supplémentaires	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.				Contrôle par sondage et sur dénonciation	PEP (planification) et compteur selon l'art. 4.9 al. 4 CCT
		² Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur. Elles doivent être régulièrement compensées durant l'année.					
		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.					
		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%.					
		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.					

Articles		Objets à contrôler	Conforme/s	Non conforme/s	Ne s'applique pas	Remarques	Documents nécessaires
4.6 Heures supplém	4.6.2.Travail supplémentaire	¹ Les heures effectuées au-delà de la 45e heure hebdomadaire sont considérées comme du travail supplémentaire.					
		² Le travail supplémentaire est limité à 100 heures au maximum par année civile, au prorata du taux d'activité.					
		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.					
	4.6.3. Compensation en cas de maladie ou d'accident	¹ En cas de maladie ou d'accident pendant la période du congé compensatoire, sur présentation d'un certificat médical, la compensation est reportée à une date ultérieure, en tenant compte de la bonne marche du service.					
² Si toutefois la compensation n'a pas pu être reportée, ces heures sont rétribuées avec la majoration prévue à l'art. 4.6.1 CCT.							
4.7 Pauses		² En cas d'horaire continu d'une durée minimale de 5h30, le travail sera 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 sera d'une heure au moins. Ces pauses sont obligatoires				Sur base réglementation interne	
4.8. Repos		¹ Le repos quotidien doit durer au moins 11 heures consécutives et comprendre 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.				Contrôle par sondage (en tenant compte des spécificités, notamment contrats week-end pour étudiants)	PEP (planification)
		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).					
		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.					