

Article 13 – Durée du travail

- 1) Les parties au contrat de travail conviennent de la durée du travail. Celle-ci n'excédera pas 42,5 heures effectives par semaine. **L'horaire normal de travail auquel il est fait référence pour la fixation des salaires minimaux prévus dans les annexes I à 4 et l'article 25 de la présente Convention est de 42,5 heures effectives par semaine, réparties sur 5 jours.**
- 2) Les pauses autorisées impliquant une absence complète du bureau (indisponibilité du collaborateur ou de la collaboratrice) ne comptent pas comme temps de travail. Les pauses autorisées dans le cadre du bureau et n'impliquant pas d'absence ou d'indisponibilité du collaborateur ou de la collaboratrice comptent comme temps de travail.
- 3) L'horaire de travail individuel et flexible est autorisé, mais il ne peut être appliqué sans accord préalable entre l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice.

Anciennement :

- 40 heures

Article 24 – Vacances

- 1) **Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à 5 semaines de vacances payées par an (25 jours de travail) dont 2 semaines consécutives au moins.**
- 2) *Les vacances sont dues prorata temporis si le contrat finit en cours d'année.*
- 3) **La durée des vacances est portée à 6 semaines par an (30 jours de travail) dès 50 ans révolus.**
- 4) Pour les apprentis et apprenties, ainsi que pour les jeunes collaborateurs ou collaboratrices de moins de 20 ans révolus, la durée des vacances est de 6 semaines par an (30 jours de travail), dont 3 semaines au moins consécutives.
- 5) La période des vacances est fixée d'entente entre l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice. Toutefois, si l'employeur ferme son bureau, pour une période de deux semaines au maximum pendant l'année, le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de prendre ses vacances à ce moment-là.
- 6) Si les jours de travail manqués par le collaborateur ou la collaboratrice, par suite de service militaire, de maladie ou d'accident, dépassent 2 mois par an, la durée des vacances payées est réduite d'un douzième par mois dès le troisième mois complet de travail manqué.
- 7) Les jours fériés qui tombent pendant les vacances, de même que les jours de maladie attestés par un médecin, ou les jours d'incapacité totale de travail par suite d'accident ne comptent pas comme jours de vacances.
En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, le collaborateur ou la collaboratrice informera son employeur dès que possible et remettra un certificat médical.
Les jours ne comptant pas comme vacances ne peuvent être repris ultérieurement (être compensés par la suite) que pour autant qu'il s'agisse de jours ouvrables pendant lesquels le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu travailler.

Anciennement :

- 4 semaines

- 5 semaines dès 50 ans

Annexe 1 – Salaires minimaux (12 mois) - Architectes

	Sans inscription REG					REG C		REG B		REG A	
	Mise en situation professionnelle										
Expérience en années	0-1.	1-2.	2-3.	Plus de 3	Plus de 7	Obtention	Plus de 3	Obtention	Plus de 3	Obtention	Plus de 3
Dessinateur CFC	4200	4400	4600	4800	5500						
Technicien ES	4680	4880	5080	5280	5980						
Architecte Bachelor professionnalisant	4780	5080	5380					5780	6380		
Architecte Master	4980	5380	5780							6380	7180

Anciennement :

- Un seul tableau
- Sans le personnel administratif

Annexe 2 – Salaires minimaux (12 mois) – Ingénieurs

	Sans inscription REG					REG C		REG B		REG A	
	Mise en situation professionnelle										
Expérience en années	0-1.	1-2.	2-3.	Plus de 3	Plus de 7	Obtention	Plus de 3	Obtention	Plus de 3	Obtention	Plus de 3
Dessinateur CFC	4'200	4'400	4'600	4'866	5'608						
Technicien ES	4'750	4'950	5'150	5'439	6'152						
Ingénieur Bachelor professionnalisant	5'200	5'400	5'600					6'011	6'695		
Ingénieur Master	5'800	6'000	6'200							6'642	7'326

Annexe 3 – Salaires minimaux (12 mois) – Personnel administratif

	Sans inscription REG				
	Mise en situation professionnelle				
Expérience en années	0-1.	1-2.	2-3.	Plus de 3	Plus de 6
Personnel administratif	4'200	4'400	4'600	4'800	5'400

Questions & Réponses

U P I A V

union patronale des ingénieurs et architectes vaudois

Questions générales

1. Qu'est-ce qu'une CCT ?

Une Convention collective de travail qui peut ou qui peut ne pas avoir force étendue.

2. Qu'est-ce qu'une CCT à force étendue ?

Une Convention collective de travail qui a force de loi et qui s'applique à tous les bureaux du canton, membres ou pas des associations signataires. La CCT à force étendue devient donc contraignante. Elle est régie par la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la Convention collective de travail (LECCT), ainsi que par la loi vaudoise sur l'emploi (art.62).

3. A qui s'applique-t-elle ?

A tous les bureaux actifs sur le territoire vaudois, d'où qu'ils viennent (y compris les succursales vaudoises de sociétés dont le siège est ailleurs en Suisse, voire à l'étranger, etc.).

4. Quand rentre-t-elle en vigueur ?

Le 1^{er} janvier 2019.

5. Pourquoi une CCT à force étendue ?

Pour soutenir des honoraires corrects, étant précisé que la Comco a provoqué l'abrogation des tarifs KBOB et des règlements SIA 102, 103 et 108. Tous les intervenants seront assujettis aux mêmes règles, y compris dans les marchés publics.

Questions & Réponses

U P I A V

union patronale des ingénieurs et architectes vaudois

Questions générales

6. **Qu'est-ce qu'un salaire minima ?**

C'est le salaire plancher sous lequel aucun bureau ne doit se situer. Ce qui signifie qu'un bureau versant des salaires effectifs inférieurs est passible de sanction en cas de contrôles paritaires ou d'un jugement en sa défaveur devant les Prud'hommes.

7. **Sur quelle base horaire sont-ils calculés ?**

Sur 42,5 heures.

8. **Qu'est-ce que la CPP ?**

Il s'agit de la Commission Paritaire Professionnelle telle que prévue par la CCT et qui réunit les délégués des associations patronales et des syndicats. Elle gère la mise en application de la CCT, les prononcés d'amendes s'il y en a, la mise en place de la formation continue. Elle va encaisser les cotisations paritaires, et faire en sorte de remplir tous les buts énumérés à l'art. 35 de la CCT. S'il y a litige concernant l'une de ses décisions ou sanctions, le dossier part devant le Tribunal arbitral prévu à l'art. 36 qui traite les recours.

Questions & Réponses

Question organisationnelle

1. Rôle du Centre patronal à Paudex :

L'application concrète de la CCT, l'administration et le secrétariat de la CCP, les contrôles paritaires, l'encaissement des cotisations, les remboursements de cotisations aux bureaux membres des associations patronales seront gérés par le Centre patronal, avec lequel un mandat va être passé. Vu son expérience en la matière, dans d'autres secteurs économiques (nettoyeurs, paysagistes notamment), cette collaboration s'avère indispensable tant qu'il est évident que ce n'est pas nous qui allons procéder aux contrôles.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

1. Modalités d'entrée en vigueur par rapport aux contrats de travail :

Ceci est la plus grosse question soulevée par la mise en place de la CCT à force étendue le 1^{er} janvier 2019. Régie par la LETCC, la CCT à force étendue modifie le cadre légal des contrats de travail dès le 1^{er} janvier 2019. Au niveau des contrats de travail, intervient également l'art. 34 de la CCT, longuement négocié avec les syndicats, auquel on vous renvoie. Cela signifie, en l'état, que s'il n'y a pas de diminution de la situation du personnel, la CCT peut entrer en vigueur dans votre bureau le 1^{er} janvier, les contrats se trouvant en conséquence modifiés, et il conviendra de le faire savoir aux employés. En revanche, s'il y a une diminution des situations acquises, par exemple en passant de 40h. à 42,5h. sans répercussion sur les salaires, il y a une modification qui doit respecter les dispositions légales. On passerait par des modifications unilatérales des contrats avec résiliations et nouveaux contrats ainsi que par le respect des préavis de congé. Cela implique que la CCT induit de nouveaux contrats de travail et la CCT ne pourra pas entrer en vigueur avant l'échéance des préavis contractuels, sauf accord avec les employés. On ne voit pas comment procéder différemment et la démarche peut devenir compliquée pour un grand bureau. Des questions posées, il ressort quand même que l'essentiel des bureaux donnent déjà la 5^{ème} semaine de vacances contre une heure et quelques par semaine en plus, donc on est déjà à mi-chemin par rapport à 42,5h. Reste le solde à compenser sur les salaires, quitte à l'amortir en quelques années sur les augmentations, pour éviter une diminution des acquis, respectivement des modifications unilatérales des contrats.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

1. Modalités d'entrée en vigueur par rapport aux contrats de travail :

Par ailleurs, doit en particulier être réglé le problème des pseudo-stagiaires, par hypothèse diplômés, provenant d'ici ou de l'étranger et payés à des salaires inférieurs aux minima. Cette situation n'est plus possible à partir du 1^{er} janvier 2019.

A relever que l'art. 34 de la CCT n'est que le reflet du système légal en ce sens que toutes modifications du contrat de travail engendrant une diminution des acquis de l'employé passent par un préavis respectant le délai de résiliation. L'art. 34 n'ajoute rien et ne change rien au système légal.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

2. Clauses pas en italique et en italique

Dans la CCT, vous trouverez des clauses pas en italique et des clauses en italique. Ont force étendue les clauses pas en italique (force de loi, applicables à tous les bureaux du canton). N'ont pas force étendue les clauses en italique qui ne font en général que répéter les clauses légales (CO et autres). Elles s'appliquent aux bureaux membres des associations signataires à moins qu'elles ne fassent que répéter la loi, qui s'applique à tous.

Exemple : Art. 20, Maternité et allaitement, on ne fait que répéter la Loi sur le travail, on a maintenu l'article car sa présence contribue à l'information du lecteur.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

3. La CCT s'applique-t-elle à tous les collaborateurs et collaboratrices des bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois ?

A notre avis non. Les grands bureaux d'ingénieurs comprennent notamment des géologues, des biologistes, des géographes, un bureau peut même comprendre un concierge, un photographe, un juriste, etc. Ces employés ne sont ni REG A ni REG B, ni architectes, ni ingénieurs, ni dessinateurs, ni employés administratifs. Même avec toute la bonne volonté, on n'arrive pas à les faire entrer dans les catégories de la CCT, donc ils n'y sont pas soumis. Cela étant, la question peut quand même se discuter, on se réjouirait d'un arrêt de principe d'un Tribunal éclaircissant ce problème. On précise encore qu'un géologue qui serait par ailleurs ingénieur civil entre sous le coup de la CCT et on ne peut que conseiller de traiter les géologues, les biologistes, etc. de la même manière, en écartant des écarts de salaire, à formation équivalente. Cela étant, c'est l'appartenance, respectivement la possibilité d'appartenir au REG A ou REG B qui fait foi.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

4. Les employé-e-s des autres cantons :

Qu'en est-il des employé-e-s de vos bureaux engagé-e-s dans d'autres cantons ?

Cela dépend de la structure de votre bureau. Certains bureaux préfèrent un centre de gravité unique par lequel passe tous les contrats de travail, même s'ils oeuvrent dans d'autres cantons. Pour peu que le centre soit sur Vaud, que les employés soient inscrits sur Vaud (AVS, et autres), ils vont être soumis à la CCT. D'autres bureaux préfèrent décentraliser et c'est les succursales qui engagent et qui inscrivent les employé-e-s aux AVS et autres, dans les cantons respectifs. Ces employé-e-s décentralisé-e-s ne sont pas vaudois-es et ne sont pas soumis-es à la CCT. Nous insistons ici sur l'interférence avec les marchés publics, les succursales et filiales étant des sous-traitants. Le but de la CCT étant d'éliminer les offres ne permettant pas de payer des salaires vaudois, d'où que provienne l'offre, y compris d'un autre canton, d'un autre pays ou de sous-traitants. C'est l'un des buts principaux de cette CCT. Par ailleurs, tout travailleur actif sur Vaud, d'où qu'il vienne devrait être assujetti à la CCT vaudoise.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

5. Formation continue :

Qu'en est-il de la formation continue prévue par la CCT, des catégories et des conditions de couverture, de la formation interne aux bureaux, etc. :

En l'état, nous ne sommes pas en mesure de fournir des réponses précises à ces questions étant donné qu'il appartiendra à la Commission paritaire de fournir les réponses et que cette Commission n'a pas encore été constituée. Cette question est abordée à l'art. 8 de la CCT, qui laisse ouvertes toutes les questions à envisager, les dossiers devant être soumis à la Commission paritaire qui tranchera.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

6. Financement de la CCT et des contrôles paritaires :

L'art. 37 chiffres 3 et 4 prévoit un financement paritaire de 0,1% de la masse salariale. Ceci étant valable à partir du 1^{er} janvier 2019. Paritaire signifiant qu'il y a une cotisation de 0,1% du côté de l'employeur et de 0,1% à percevoir sur le salaire de l'employé d'où un total de 0,2%. Il est donc suggéré de commencer à provisionner ces cotisations depuis le 1^{er} janvier. En effet, le Centre patronal va être chargé de la mise en application de la CCT, et il paraît évident que cela ne va pas entrer en vigueur le 1^{er} janvier, d'où la perspective d'avoir à payer des arriérés. On fait tout pour que cela se réduise à un minimum mais lors du lancement de la CCT, un décalage dans le temps paraît assez inévitable.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

7. Correctif concernant l'art. 14 al. 4 CCT :

Il convient de se référer au texte publié dans la FAO qui prévoit que «... l'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires en versant 125 % du salaire». Dans notre texte actuellement distribué, reste une scorie en ce sens qu'il faut supprimer les termes «par un congé».

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

8. Annualisation des heures :

L'art. 13 al. 3 le permet dans la mesure où il prévoit un horaire de travail individuel et flexible. Il est toutefois également spécifié qu'il faut un accord préalable entre employeur et collaborateur/collaboratrice.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

9. Horaire hebdomadaire :

La nouvelle CCT prévoit à l'art. 13 un horaire hebdomadaire de 42,5 heures. Il n'est toutefois pas obligatoire en ce sens qu'un bureau peut décider de rester à un horaire inférieur. Pour le calcul des salaires minima, cela implique la règle de 3. Pour un bureau qui veut rester à 40 heures, cela signifie donc de prendre le salaire minimum, de le diviser par 42,5 et de le multiplier par 40. On insiste sur le fait qu'il s'agit des salaires plancher/minima, et pas des salaires réels s'ils sont supérieurs aux salaires plancher/minima. Sur ce plan, il faut tenir compte de l'art. 34 qui n'a d'ailleurs pas force étendue et de la nécessité d'une modification unilatérale du contrat de travail si les conditions d'engagement empirent pour l'employé. Par exemple, passer de 40 à 42,5 heures sans ajuster les salaires. Par ailleurs, en fonction des résultats économiques, l'employeur garde le droit de répercuter des mauvais chiffres sur les salaires, mais idéalement, il ne faudrait pas faire coïncider cela avec l'entrée en vigueur de la CCT.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

10. Semaine de vacances supplémentaire :

Concernant la semaine de vacances supplémentaire, si toutes les autres conditions sont maintenues, l'employé semble obtenir un avantage. Dans l'hypothèse de gratifications occasionnelles à bien plaisir, des augmentations de salaires à venir en fin d'année ou d'autres avantages pratiques à bien plaisir, des compensations sont possibles. A notre avis, pas au niveau du salaire étant donné qu'on risque de tomber dans une modification unilatérale du contrat de travail. Par ailleurs, dans les négociations, la semaine supplémentaire a été répercutée en partie sur les salaires donc à charge de l'employé. Sans tenir compte des modifications ultérieures notamment au niveau des architectes.

Par ailleurs, il est évident que dans les bureaux où certains employés bénéficient déjà de 5, 6 ou 7 semaines de vacances, il n'y a aucune obligation liée à la CCT, ces employés n'ont pas droit à une semaine de plus.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

11. Les salaires minima selon les tableaux :

Des questions posées, il ressort que les tableaux ne sont pas complètement clairs. On précise que l'architecte ou l'ingénieur qui ne veut pas demander le REG B ou le REG A verra son salaire plancher fixé à vie dans la troisième colonne soit CHF 5'780.– pour l'architecte master et CHF 6'200.– pour l'ingénieur master. Si l'employé veut passer dans les catégories supérieures, il doit envisager le REG B ou le REG A. Par ailleurs, ces tableaux régissent les salaires pour 3 ans s'il n'y a pas de REG, et pour 7 ans s'il y a un REG, mais cela signifie que ces minima perdurent pendant la suite de la carrière. En d'autres termes, c'est la loi du marché qui fait foi mais avec maintien des salaires minima qui empêchent de descendre sous ce seuil pour les salaires effectifs. Il n'est pas possible de descendre les salaires sous ces minima. Certains ont en effet pensé qu'après 3/7 ans, c'est champ libre et qu'il n'y a plus de base.

Questions & Réponses

Questions spécifiques posées au secrétariat

12. Indexation des salaires :

L'art. 25 al. 3 à trait à l'indexation des salaires selon l'IPC. Cela ne concerne que les salaires minimaux de la CCT et non les salaires effectifs, pour autant qu'ils soient supérieurs aux salaires minimaux. L'indexation des salaires effectifs demeure de l'entier ressort des bureaux et relève du rapport employeur/employé. Elle n'a rien à voir avec la CCT. Pour être complet, on mentionne l'art. 25 al. 5, les syndicats souhaitant qu'on négocie l'augmentation des salaires effectifs et nous avons stoppé cette demande en introduisant les termes «cas échéant». Ce qui signifie que nous n'avons aucune intention de négocier des hausses de salaires réels au sein de vos bureaux, hausses qui pourraient avoir des conséquences financières plus que conséquentes en fonction de la taille du bureau.

UPIAV

union patronale des ingénieurs et architectes vaudois

Le secrétariat de l'UPIAV est à votre disposition pour tout complément d'information.

Dans le cadre du service juridique fourni aux membres UPIAV vous pouvez contacter

Me Philippe Vogel

mardi et jeudi matin 021 323 06 26

ou par mail info@upiav.ch.