

REQUÊTE

à fin d'extension
du champ d'application de la

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'ARCHITECTES ET INGÉNIEURS VAUDOIS

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail; art. 62 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi).

Les associations contractantes soit, d'une part, l'Union Patronale des Ingénieurs et Architectes vaudois (UPIAV), la Société suisse des Ingénieurs et des Architectes (SIA-VD), la Fédération des Architectes Suisses (FAS-VD), le Groupement patronal vaudois des architectes (GPA-SO), l'Ordre suisse des architectes (OSA) et, d'autre part, le Syndicat UNIA et l'Union des ingénieurs et architectes diplômés employés (UIADE), demandent à l'autorité cantonale que le champ d'application de la convention collective de travail des bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois, dont le texte est reproduit en annexe, soit étendu jusqu'au 31 décembre 2021 aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses de la branche non liés par cette convention.

1. La décision d'extension s'appliquera, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre:

- d'une part, au titre d'employeurs, les bureaux, les entreprises ou parties d'entreprises offrant des prestations dans les domaines relevant de l'architecture, de l'ingénierie civile, de l'ingénierie en technique du bâtiment ou de l'aménagement du territoire (urbanisme, transports et mobilité);
- et d'autre part, au titre d'employés, tous les travailleurs et apprentis occupés dans ces bureaux, ces entreprises ou parties d'entreprises.

2. Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employé(e)s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

La décision d'extension ne s'appliquera pas aux dispositions imprimées en italique, parce qu'elles sont déjà obligatoires en vertu de prescriptions légales ou parce qu'elles ne concernent que les membres des associations signataires.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en trois exemplaires au Département de l'économie, de l'innovation et du sport, Service de l'emploi, rue Caroline 11, 1014 Lausanne, dans les 30 jours à dater de la présente publication.

Le chef du Département de l'économie, de l'innovation et du sport

Philippe Leuba

Lausanne, le 21 septembre 2018.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'ARCHITECTES ET INGÉNIEURS VAUDOIS

du 1^{er} janvier 2019

conclue entre

- l'Union Patronale des Ingénieurs et Architectes vaudois (UPIAV),
- la Société suisse des Ingénieurs et des Architectes (SIA-VD)
- la Fédération des Architectes Suisses (FAS-VD)
- le Groupement patronal vaudois des architectes (GPA-SO)
- l'Ordre suisse des architectes (OSA)

d'une part, et

- le Syndicat UNIA
- l'Union des ingénieurs et architectes diplômés employés (UIADE)

d'autre part.

I Dispositions générales

Article 1 – Champ d'application

La présente convention s'applique sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre:

- d'une part, au titre d'employeurs, les bureaux, entreprises ou parties d'entreprises offrant des prestations dans les domaines relevant de l'architecture, de l'ingénierie civile, de l'ingénierie en technique du bâtiment ou de l'aménagement du territoire (urbanisme, transports et mobilité);
- et d'autre part, tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices et apprenti-e-s occupé-e-s dans ces bureaux, entreprises ou parties d'entreprises.

Article 2 – But

La présente convention a pour but de régler les conditions de travail. Elle est en outre le fondement de la collaboration des partenaires sociaux.

Article 3 – Liberté d'association

Le droit d'association est reconnu par les associations signataires. Ces dernières s'engagent notamment à diffuser auprès de leurs membres la correspondance collective destinée à ces derniers par les organes paritaires ou avec l'assentiment de ceux-ci. Aucun collaborateur, aucune collaboratrice, ne subira le moindre préjudice du fait de son appartenance à un syndicat.

Article 4 – Paix du travail

Les parties signataires s'engagent à respecter la paix du travail au sens de l'article 357a alinéa 2 du Code des obligations (CO).

Article 5 – Information aux collaborateurs et collaboratrices

1) Un droit à l'information, à la consultation et, pour certains objets, à la participation aux décisions est reconnu à chaque collaborateur ou collaboratrice. Il a pour but de stimuler l'esprit d'initiative et le sens des responsabilités. Il vise également à favoriser un climat de collaboration fondé sur la confiance réciproque.

2) Ce droit à l'information, à la consultation et à la participation à certaines décisions ne s'étend pas aux questions qui demeurent du ressort exclusif de l'employeur et dans lesquelles il engage sa responsabilité de propriétaire de bureau.

3) Droit à l'information

Le personnel, à sa demande ou du propre chef de l'employeur, est informé sur:

- la marche générale des affaires;
- les perspectives à court et moyen terme du bureau.

Cette information est donnée de la manière la plus régulière possible et lors d'événements importants. Elle peut se faire ou sur le plan individuel (entretien, note de service) ou sur le plan collectif (réunion du personnel).

4) Droit à la consultation

Le personnel est consulté sur

- les questions relatives à l'organisation du travail, telles que:
 - règlement d'entreprise
 - horaires et plans des vacances
 - distribution des tâches
- les questions touchant à l'environnement et à la place de travail, telles que:
 - aménagement et disposition des locaux
 - acquisition de matériel nouveau
- les questions touchant la formation professionnelle.

5) Droit de codécision

Le personnel prend part aux décisions concernant:

- a) les questions qui se rapportent à la gestion des institutions sociales: prévoyance professionnelle (2^e pilier), assurance-maladie et accidents;
- b) l'application des dispositions prises par l'employeur en matière de formation professionnelle, une fois le personnel consulté.

Article 6 – Obligations réciproques

1) Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de veiller consciencieusement aux intérêts du bureau où il ou elle travaille.

2) Le collaborateur ou la collaboratrice est astreint-e au secret professionnel sur toutes les affaires concernant le bureau qui l'occupe. Il ou elle s'engage à ne pas utiliser en faveur de tiers, ni à montrer, ni à céder à des tiers les documents, dossiers et reproductions exécutés par lui ou elle, ou parvenus à sa connaissance, sans l'autorisation de l'employeur, même lorsque le contrat de travail a pris fin.

3) Les employeurs, lorsqu'ils sont appelés à donner des renseignements sur le collaborateur ou la collaboratrice sont tenus de le faire de manière objective et conforme à la réalité.

4) Tous les travaux exécutés par le collaborateur ou la collaboratrice dans l'exercice de ses fonctions deviennent la propriété de l'employeur. Le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas le droit d'en prendre copie sans l'autorisation de l'employeur.

Article 7 – Travaux privés et concours

1) Sauf autorisation de l'employeur, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut exécuter aucun mandat professionnel pour son propre compte ou pour le compte de tiers. Cette autorisation doit être demandée au cas par cas.

2) Sauf autorisation de l'employeur, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas le droit de participer à des concours. De plus cette participation est exclue lorsque l'employeur fait partie du jury ou prend lui-même part au

concours. Sur demande du collaborateur ou de la collaboratrice, l'employeur renseigne le collaborateur ou la collaboratrice à temps sur son intention de prendre part à un concours déterminé.

- 3) Le fruit des travaux personnels, s'ils ont été autorisés par l'employeur, appartient intégralement au collaborateur ou à la collaboratrice qui en est l'auteur-e.

Article 8 – Perfectionnement professionnel

- 1) *Les parties s'engagent mutuellement à favoriser le perfectionnement professionnel et à prendre à cet égard toutes les mesures utiles.*
- 2) *Pour concrétiser cet engagement, les parties conviennent de proposer un programme de cours. Sa réalisation doit permettre aux collaborateurs ou collaboratrices qui suivent ce programme d'acquies des connaissances professionnelles les préparant à assumer des tâches plus importantes. Le collaborateur ou la collaboratrice pourra suivre les cours organisés par les parties sans être tenu-e à compensation.*
- 3) D'entente avec son employeur et compte tenu des impératifs du bureau, le collaborateur ou la collaboratrice pourra suivre des cours de perfectionnement professionnel durant le temps de travail, sans être tenu-e à compensation. Il en est de même pour les cours qui ne sont pas organisés par la Commission paritaire professionnelle, pour autant qu'ils soient utiles au personnel de la branche et dispensés sous l'égide d'institutions dont le rôle et l'expérience en matière de formation et de perfectionnement professionnels sont reconnus par la CPP.
- 4) Les mêmes règles sont applicables lorsque le collaborateur ou la collaboratrice doit préparer un examen professionnel supérieur ou un examen de fin d'apprentissage dans les conditions prévues par l'article 32 de la Loi Fédérale sur la formation professionnelle.
- 5) Chaque collaborateur ou chaque collaboratrice bénéficie jusqu'à 3 jours payés de formation par année civile.

Article 9 – Qualifications

- 1) On distingue cinq catégories de collaborateurs ou de collaboratrices:
 - a) personnel administratif – voir grille des salaires;
 - b) dessinateurs, dessinatrices – voir grille des salaires;
 - c) techniciens, technicienne ES ou équivalents ou employé-e-s reconnu-e-s comme tels par l'employeur – voir grille des salaires;
 - d) architectes et ingénieurs Bachelor professionnel ou équivalents ou employés reconnus comme tels par l'employeur – voir grille des salaires;
 - e) architectes et ingénieurs Master ou équivalents ou employés reconnus comme tels par l'employeur – voir grille des salaires.
- 2) *Au sens de la présente convention, est considéré-e comme stagiaire l'étudiant-e effectuant dans les bureaux d'ingénieurs et d'architectes les stages requis par les EPF, les HES et les autres Ecoles reconnues en vue de l'obtention de son diplôme. Les étudiant-e-s en stage pré-étude HES ou les apprenti-e-s sont traité-e-s selon les conventions ad hoc prévues.*
- 3) Des dérogations salariales pour les catégories de qualifications ci-dessus sont possibles pour le collaborateur ou la collaboratrice qui aurait besoin de cours linguistiques ou techniques compte tenu de leur formation ou de leur provenance étrangère. Ces dérogations doivent être soumises et validées par la Commission paritaire avant d'être appliquées. A défaut, les grilles salariales prévues par la présente CCT devront être respectées.

II Relations d'emploi

Article 10 – Engagement et congé

- 1) Le début et la fin du contrat sont confirmés par écrit.
- 2) Le contrat de travail doit mentionner la qualification, le taux d'activité, la durée hebdomadaire du travail ainsi que le salaire mensuel et annuel.
- 3) Les trois premiers mois après l'engagement sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chaque partie peut se libérer, moyennant un délai de congé de 7 jours.
- 4) Après ce temps d'essai, la résiliation peut intervenir de part et d'autre:
 - pendant la première année: 1 mois d'avance pour la fin d'un mois
 - dès la deuxième année: 2 mois d'avance pour la fin d'un mois
 - dès la dixième année: 3 mois d'avance pour la fin d'un mois
- 5) Si le contrat est dénoncé par l'employeur pour des raisons économiques, la lettre de congé le mentionnera expressément.
- 6) En cas de dénonciation du contrat, l'employeur doit laisser au collaborateur ou à la collaboratrice le temps libre nécessaire et justifié pour chercher un autre emploi. Ce temps est rémunéré normalement, sans retenue sur le salaire et sans diminution du droit aux vacances.
- 7) *Demeurent réservées les dispositions du CO relatives à la résiliation immédiate pour justes motifs, à la résiliation en temps inopportun et à la résiliation abusive.*

Article 11 – Interdiction de résilier le contrat

- 1) Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
 - a) – durant les 5 premières années de service: au cours des 90 premiers jours d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident dont le collaborateur ou la collaboratrice est victime;
 - dès la 6^e année de service: au cours des 180 premiers jours d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident dont le collaborateur ou la collaboratrice est victime.
 - b) *pendant que le collaborateur ou la collaboratrice accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il ou elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent ou qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;*
 - c) *pendant toute la période de la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;*
 - d) *pendant que le collaborateur ou la collaboratrice participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.*
- 2) *Le congé donné pendant l'une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.*
- 3) *Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de résiliation qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.*

Article 12 – Contrats privés et règlements internes

- 1) *Le collaborateur ou la collaboratrice fixe ou temporaire reçoit, en même temps que son engagement, un exemplaire de la présente convention.*
- 2) *Ni les règlements internes, ni les contrats privés ne contiendront des dispositions moins favorables au collaborateur ou à la collaboratrice que celles de la présente convention.*

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 1 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.

Article 14 – Heures supplémentaires

- 1) Sont considérées comme supplémentaires les heures dépassant la durée contractuelle du temps de travail.
- 2) *Le travail dépassant la durée contractuelle n'est admis qu'exceptionnellement, quand l'urgence et la nécessité en sont prouvées. Le cas échéant, un avis préalable est donné au collaborateur ou à la collaboratrice.*
- 3) *Les heures supplémentaires sont ordonnées par l'employeur et ne peuvent être effectuées d'office par le collaborateur ou la collaboratrice que si les circonstances l'y obligent.*
- 4) L'employeur peut, avec l'accord du collaborateur ou de la collaboratrice, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée mais au plus tard au 31 mars de l'année suivante. Si cette compensation n'est pas possible, l'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires en versant 125% du salaire.

Article 15 – Travail de nuit

- 1) *Les heures de travail effectuées la nuit sont payées conformément aux dispositions de la LTr;*
- 2) *toute prolongation du travail au-delà de 23h00 doit faire l'objet d'une autorisation délivrée par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de la LTr.*

Article 16 – Travail du dimanche et des jours fériés

- 1) Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié sont payées à 150%.
- 2) *Le travail du dimanche doit faire l'objet d'une autorisation délivrée par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de LTr.*

Article 17 – Jours fériés

- 1) Les jours fériés payés sont les suivants:
1^{er} janvier, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Lundi du Jeûne Fédéral et Noël (25 décembre).
- 2) Lorsqu'un jour férié tombe sur une période de vacances, celui-ci ne compte pas comme jour de vacances.

Article 18 – Maladie

- 1) Le collaborateur ou la collaboratrice est obligatoirement au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie, selon les conditions prévues au chapitre III (Institutions sociales).
- 2) Lorsque ladite assurance n'intervient pas, l'employeur est tenu de verser le salaire dès le premier jour pour un temps limité et par année civile, selon l'échelle suivante:
 - durant la 1^{re} et la 2^e année de service: 1 mois
 - durant la 3^e et la 4^e année de service: 2 mois
 - de la 5^e à la 9^e année de service: 3 mois
 - dès la 10^e année de service: 6 mois
- 3) Si la maladie se prolonge au-delà de 3 jours, le collaborateur ou la collaboratrice doit présenter un certificat médical.

Article 19 – Accident

- 1) *Le collaborateur ou la collaboratrice est obligatoirement assuré-e contre les risques d'accidents professionnels, et le collaborateur ou la collaboratrice occupé-e au moins 8 heures par semaine contre les suites d'accidents non-professionnels, selon les conditions prévues au chapitre III de la présente convention (Institutions sociales).*
- 2) Lorsque ladite assurance n'intervient pas, l'employeur est tenu de verser le salaire dès le premier jour pour un temps limité et par année civile, selon l'échelle suivante:
 - durant la 1^{re} et la 2^e année de service: 1 mois
 - durant la 3^e et la 4^e année de service: 2 mois
 - de la 5^e à la 9^e année de service: 3 mois
 - dès la 10^e année de service: 6 mois

Article 20 – Maternité et allaitement

- 1) *Durant l'entier de la grossesse et les 16 semaines après l'accouchement, les femmes sont protégées contre le licenciement.*
- 2) *Après l'accouchement, les mères ont droit à un congé rémunéré de 14 semaines équivalent à 80% du salaire par l'allocation pour perte de gain selon la LAPG.*
- 3) *Au travail, les femmes disposent du temps nécessaire afin d'allaiter ou de tirer le lait. Ces pauses sont rémunérées en fonction de la durée quotidienne du travail et au minimum:*
 - a) 30 minutes pour une durée du travail de 4 heures;
 - b) 60 minutes lorsque le travail dépasse 4 heures;
 - c) 90 minutes lorsque le travail dépasse 7 heures.*Ce temps peut être réparti en une ou plusieurs pauses. Ces pauses ne peuvent être utilisées ni pour compenser des heures supplémentaires, ni pour réduire les vacances.*

Article 21 – Maladie d'un enfant

- 1) En cas de maladie d'un enfant à charge, le collaborateur ou la collaboratrice devant assumer la garde de l'enfant malade a droit à un congé payé spécial. Ce congé doit permettre de donner les premiers soins à l'enfant et de prendre sans tarder les dispositions nécessaires pour en confier la garde à un tiers.
Ce congé payé spécial ne doit pas dépasser, au total, par enfant et par cas, 3 jours.
- 2) Lorsqu'il n'est pas possible de trouver un tiers, et si l'enfant est gravement malade, le collaborateur ou la collaboratrice peut obtenir un congé de 2 semaines par année, au maximum, avec retenue du quart du salaire mensuel.
- 3) Il incombe en tous les cas au collaborateur ou à la collaboratrice de présenter un certificat médical.

Article 22 – Service militaire obligatoire suisse, dans la protection civile et le service civil

- 1) En cas de service militaire obligatoire suisse, dans la protection civile ou de service civil, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au salaire selon les normes suivantes:
 - a) inspection, cours de répétition ou cours assimilés jusqu'à 4 semaines: pendant ces services, le salaire est versé intégralement;
 - b) pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil dès la 5^e semaine, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à 80% de son salaire;
 - c) école de recrues, y compris le paiement des galons, service civil et protection civile durant la formation de base, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à:
 - 50% de son salaire si il ou elle est célibataire;
 - 80% de son salaire si il ou elle est marié-e ou soutien de famille.
- 2) Lorsque le salaire versé par l'employeur en cas de service militaire obligatoire est supérieur aux allocations de la caisse de compensation (LAPG), celles-ci lui sont acquises.

Article 23 – Congés payés spéciaux

- 1) Les congés suivants sont accordés au collaborateur ou à la collaboratrice, sans imputation sur les vacances, ni déduction de salaire, pour autant qu'ils soient pris lors de l'événement:
 - pour son mariage 3 jours
 - pour un mariage dans sa famille proche (2^e parentèle) 1 jour
 - congé paternité 3 jours
 - en cas d'adoption d'un enfant 3 jours
 - en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ou d'un autre membre de la famille faisant ménage commun jusqu'à 3 jours
 - en cas de décès d'autres membres de la famille proche (2^e parentèle) 2 jours
 - en cas d'inspection militaire 1/2 jour ou 1 jour si le collaborateur ou la collaboratrice ne peut pas retourner au travail dans la journée
 - en cas de recrutement 1 jour
 - en cas de déménagement de son propre ménage 1 jour
- 2) En cas d'absence, l'employeur doit être renseigné dès que possible.

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.

Article 25 – Salaires

- 1) *Pour un poste égal, les femmes sont rémunérées comme les hommes.*
- 2) Les salaires minimaux bruts pour une durée de travail de 42.5 heures par semaine, et payables en mensualités de montant égal, figurent dans les annexes.
- 3) *Les salaires minimaux sont indexés au minimum à l'Indice suisse des prix à la consommation le 1^{er} janvier de chaque année sur la base des indices au 31 octobre des deux exercices précédents.*
- 4) Les salaires mensuels mentionnés dans les annexes s'entendent payables douze fois par an, à la fin du mois.
- 5) *Les parties contractantes de la CCT se rencontrent à la fin de chaque année pour calculer le tableau des augmentations des salaires minimaux et, cas échéant, négocier l'augmentation des salaires effectifs, qui seront établis sous forme d'avenant à la convention.*
- 6) *Au cas où l'inflation dépasserait 5% annuellement, l'adaptation des salaires minimaux ne sera plus automatique, mais devra faire l'objet de pourparlers.*
- 7) Le versement du salaire est effectué au domicile bancaire ou postal indiqué par le collaborateur ou la collaboratrice lorsqu'il ou elle le demande, et donne lieu à l'établissement d'une fiche de paie complète. Le collaborateur ou la collaboratrice doit pouvoir disposer de son salaire au plus tard le 30 du mois.
- 8) On obtient le salaire horaire en utilisant la formule suivante:

$$\frac{\text{Salaire annuel}}{\text{Nombre d'heures hebdomadaires} \times 52.14}$$

Article 26 – Frais

- 1) En cas de déplacement, les dépenses effectives normales du collaborateur ou de la collaboratrice sont intégralement remboursées sur présentation des notes acquittées.
- 2) Le collaborateur ou la collaboratrice qui utilise son propre véhicule, d'entente avec l'employeur, reçoit une indemnité qui correspond à 70 ct / km.

Article 27 – Travail à l'étranger

- 1) En cas de mission à l'étranger, l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice peuvent régler par un accord exprès autrement que dans la convention collective, notamment la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, pour tenir compte des circonstances locales et de la nature du mandat.
- 2) Cet accord ne doit pas être inférieur aux dispositions de la présente CCT.

Article 28 – Indemnités à raison de longs rapports de travail

- 1) Le collaborateur ou la collaboratrice âgé-e d'au moins 50 ans et qui cesse son activité après 20 ans de service ou plus bénéficie d'une indemnité de départ correspondant à 2 mois de salaire au minimum.
- 2) L'indemnité peut être réduite ou supprimée:
 - a) si le collaborateur ou la collaboratrice a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour justes motifs;
 - b) si une institution de prévoyance est tenue de verser au collaborateur ou à la collaboratrice des prestations futures supérieures au montant de l'indemnité.

Article 29 – Droit au salaire après le décès

- 1) Lorsque le contrat de travail prend fin pour cause de décès du collaborateur ou de la collaboratrice, l'employeur doit payer le salaire à partir du jour du décès pour un mois encore et pour deux mois encore si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans et que le collaborateur ou la collaboratrice laisse un conjoint, des enfants mineurs ou une autre personne à charge selon l'article 338 du CO.

III Institutions sociales

Article 30 – Assurance pour perte de gain en cas de maladie

- 1) L'employeur est tenu d'assurer son personnel pour la perte de salaire en cas de maladie par le versement d'une indemnité journalière correspondant au moins à 80 % du salaire déterminant AVS. Cette indemnité doit être garantie en cas de maladie pendant 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs.
Elle doit être versée à l'assuré à partir du 31^e jour de maladie les 30 premiers jours étant couverts à 100% par l'employeur.
- 2) La prime nécessaire pour assurer l'indemnité pour perte de salaire est répartie à parts égales entre l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice.

Article 31 – Assurance-accidents

- 1) L'employeur est tenu d'assurer son personnel pour la perte de salaire en cas d'accidents professionnels et non-professionnels conformément aux dispositions de la Loi Fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).
- 2) La prime de l'assurance en cas d'accidents professionnels est à la charge de l'employeur. La prime en cas d'accidents non-professionnels est supportée à parts égales par l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice.

Article 32 – Prévoyance-vieillesse, décès et invalidité

- 1) L'employeur est tenu d'assurer son personnel auprès d'une institution de prévoyance professionnelle pour des prestations de retraite et en cas de décès et d'invalidité, conformément aux dispositions de la Loi Fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).
- 2) L'employeur est invité à assurer son personnel auprès du Fonds Interprofessionnel de Prévoyance (FIP) – groupe "bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois".
- 3) Les cotisations sont réparties à parts égales entre l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice. Une autre répartition peut être convenue pour la part de cotisation qui dépasse les montants minimaux fixés par les dispositions légales en la matière.

Article 33 – Allocations pour enfant

- 1) Les allocations pour enfant sont versées conformément à la Loi d'application de la loi fédérale sur les allocations familiales et sur les prestations cantonales en faveur de la famille (LVLAfam).
- 2) L'allocation de naissance est de frs 1800.– par nouveau-né.

IV Dispositions finales

Article 34 – Situations acquises

L'entrée en vigueur de la présente convention ne doit entraîner aucune diminution des situations acquises par le personnel (salaire, durée du travail, protection sociale, etc.) qui seraient supérieures à celles spécifiées dans la présente convention. Toute modification peut être faite en respectant les dispositions légales.

Article 35 – Commission paritaire professionnelle

- 1) Pour contrôler l'application de la présente convention, une Commission paritaire professionnelle est instituée, composée de trois représentants des collaborateurs, de trois représentants des employeurs et d'un secrétaire. Les

décisions se prennent à la majorité simple, le secrétaire n'ayant pas le droit de vote. En cas d'égalité, la voix du Président est prépondérante. La CPP se réserve de désigner un bureau pour le traitement des affaires courantes.

- 2) La Commission paritaire professionnelle doit faire appliquer la présente CCT ainsi que ses annexes. Elle a pour tâche de:
 - a) effectuer systématiquement ou dans des cas particuliers des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise;
 - b) décider de soumettre des bureaux, des entreprises ou des parties d'entreprises à la présente CCT;
 - c) interpréter les dispositions de la CCT et de ses annexes;
 - d) pouvoir informer les maîtres d'ouvrages publics et privés concernés si un jugement définitif et exécutoire en cas d'infraction de la CCT est rendu.
 - e) encaisser des amendes conventionnelles.
- 3) La Commission paritaire professionnelle peut infliger des amendes allant jusqu'à Fr. 15'000.– à l'auteur d'une infraction aux dispositions de la CCT, ceci sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
En cas de récidive ou de violation grave de la présente CCT, le montant de l'amende peut être porté jusqu'à Fr. 50'000.–. Les montants ainsi prélevés sont affectés au fonds paritaire.
- 4) Les entités signataires de la présente Convention deviennent solidairement créancières des amendes prononcées par la Commission paritaire professionnelle et elles lui délèguent toutes compétences tendant au recouvrement de l'amende notamment devant les offices des poursuites. Ces amendes peuvent être contestées dans un délai de 30 jours devant le Tribunal arbitral ci-dessous désigné.

Article 36 – Tribunal arbitral

- 1) Constitution: La Commission professionnelle paritaire met sur pied un Tribunal arbitral dans le but de trancher les contestations concernant les décisions de la Commission paritaire. Il devra être saisi dans les 30 jours suivant le rendu de la décision.
- 2) Procédure: Le Tribunal arbitral applique les règles de procédure prévues par le Code de Procédure Civile Suisse (CPC).
- 3) Composition: Le Tribunal arbitral est composé d'un Président, choisi en la personne d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète et de deux membres, dont l'un proposé par les associations patronales et l'autre par les syndicats.
Pour constituer le Tribunal, les associations patronales d'une part, et les syndicats d'autre part proposeront, la désignation d'un juge. Le Président du Tribunal sera ensuite désigné par les dits deux juges. En cas de désaccord quant au choix du Président, il sera fait appel au Président de la Chambre Patrimoniale du Tribunal Cantonal vaudois, qui procédera à la désignation du Président du Tribunal arbitral. Il pourra prendre en considération les éventuelles propositions formulées par les parties contractantes.
Les membres du Tribunal arbitral sont nommés pour une période de trois ans.
Le greffier du Tribunal arbitral est désigné par le Président dudit Tribunal.
- 4) Composition restreinte: Les parties au litige porté devant le Tribunal arbitral peuvent convenir, jusqu'au début de la première audience, de s'en remettre à la sentence du seul Président de cette autorité.
- 5) Rémunération: Le Président, les membres et le greffier du Tribunal arbitral sont rémunérés par la Commission professionnelle paritaire.
- 6) Traitement des litiges: Le Président réunit le Tribunal dans les 30 jours suivant le dépôt d'une plainte. Le Président a la charge de fournir sans délai à la Commission professionnelle paritaire l'entier des sentences et des décisions du Tribunal arbitral entrées en force.

Article 37 – Fonds paritaire des architectes et ingénieurs vaudois

- 1) Pour couvrir les frais résultant de l'application de la présente convention collective, il est constitué un fonds pour financer les contrôles des entreprises, diverses actions d'intérêt général, des tâches à caractère social ainsi que le perfectionnement professionnel. Ce fonds est géré par la Commission paritaire professionnelle.
- 2) L'utilisation du fonds paritaire servira notamment:
 - a) à couvrir les coûts d'application de la CCT à savoir le contrôle des entreprises;
 - b) au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes;
 - c) à financer les coûts d'information sur la CCT;
 - d) à soutenir le perfectionnement professionnel par une participation au financement des frais engendrés par les cours;
 - e) à financer un fonds d'aide d'urgence pour les collaborateurs ou collaboratrices en difficultés;
 - f) à la promotion des métiers.
- 3) Tous les collaborateurs, toutes les collaboratrices et apprenti-e-s payent une contribution équivalente à 0,1% du salaire soumis AVS. Cette contribution aux frais d'exécution est retenue par l'employeur sur le salaire du collaborateur ou de la collaboratrice et des apprenti-e-s et est versée sur le compte du fonds paritaire.

- 4) Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,1% de la somme des salaires AVS des collaborateurs, collaboratrices et des apprenti-e-s assujetti-e-s au fonds d'application. Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.
- 5) Toutes les demandes de participation financière de la part du fonds paritaire sont adressées par écrit à la Commission paritaire professionnelle.
- 6) Les parties établissent des règlements d'utilisation du fonds paritaire et des contributions aux frais d'exécution qui y sont affectées.

Article 38 – Exécution de la convention

- 1) La Commission paritaire professionnelle s'engage à faire respecter la présente convention.
- 2) Les litiges individuels ou collectifs concernant l'application de la convention peuvent être soumis à la Commission paritaire professionnelle pour avis.
- 3) Les frais d'application de la convention sont supportés par le fonds paritaire.

Article 39 – Entrée en vigueur et renouvellement

- 1) La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et échoit le 31 décembre 2021.
- 2) La convention se renouvelle par tacite reconduction pour une année et ainsi de suite d'année en année, sauf dénonciation donnée par l'une des associations contractantes, trois mois avant son échéance, par lettre signature.
- 3) La partie qui dénonce la convention est tenue de présenter des propositions en vue de son renouvellement dans le délai de résiliation, soit au plus tard 3 mois avant l'échéance.
- 4) Si, pour une raison ou pour une autre, les parties se mettent d'accord pour apporter une modification à la présente convention, elles pourront le faire par voie d'avenant.
- 5) Le texte conventionnel de référence est celui qui figure dans la version imprimée sur papier déposée auprès des secrétariats des parties contractantes.

Lausanne, le 23 août 2018

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

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

Annexe 4 – Salaires minimaux apprentis (12 mois)

1 ^{ère} année	575.–
2 ^e année	775.–
3 ^e année	1'025.–
4 ^e année	1'325.–