

**Attention** : Seul le document informatique ou sur support papier dûment signé fait foi. Ce dernier est disponible en copie auprès du secrétariat UPIAV, rue Beau-Séjour 16, 1003 Lausanne. E-mail : [info@upiav.ch](mailto:info@upiav.ch)

## **Convention collective de travail des bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois du 1<sup>er</sup> janvier 2015**

### **I Dispositions générales**

#### **Article 1 – Parties contractantes**

- L'Union patronale des ingénieurs et architectes vaudois (UPIAV)  
d'une part, et
- Le Syndicat UNIA  
- L'Union des ingénieurs et architectes diplômés employés-UIADE  
d'autre part.

#### **Article 2 – Champ d'application**

1) La présente convention s'étend à l'ensemble du territoire du Canton de Vaud et régit les relations de travail entre employeurs et travailleurs et travailleuses occupés dans les bureaux d'architecture, d'urbanisme, d'ingénieurs civils, ainsi que dans les bureaux d'ingénierie technique.

2) La convention s'applique aux employeurs et travailleurs et travailleuses membres des associations signataires de la présente convention (voir article 1). Elle s'applique également aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses non membres qui auront, par contrat individuel, soumis leurs relations de travail à la présente convention.

#### **Article 3 – 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 4 – 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 travailleur, aucune travailleuse, ne subira le moindre préjudice du fait de son appartenance à un syndicat.

#### **Article 5 – Paix du travail**

Les parties signataires s'engagent à respecter la paix du travail au sens de l'article 357 a) CO. Elles s'interdisent de recourir à des moyens de combat pour des objets traités dans la convention.

#### **Article 6 – Collaboration des travailleurs et des travailleuses**

1) Un droit à l'information, à la consultation et, pour certains objets, à la participation aux décisions est reconnu à chaque travailleur ou travailleuse. 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 de vacances
  - distribution des tâches;
- les questions touchant à l'environnement et 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<sup>ème</sup> 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 7 – Obligations réciproques**

1) Le travailleur ou la travailleuse est tenu/e de veiller consciencieusement aux intérêts du bureau technique où il ou elle travaille.

2) Le travailleur ou la travailleuse 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 travailleur ou la travailleuse sont tenus de le faire de manière objective et conforme à la réalité.

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

5) Sans entente préalable avec l'employeur le travailleur ou la travailleuse occupé/e à plein temps n'a pas le droit d'exécuter des travaux professionnels pour le compte d'un tiers. En cas d'emploi à temps partiel, le travailleur ou la travailleuse est tenu/e d'aviser l'employeur de la prise d'un autre emploi.

## **Article 8 – Travaux privés et concours**

- 1) Le travailleur ou la travailleuse peut participer à des concours. Il ou elle est tenu/e d'en informer son employeur et de faire en sorte que cela ne nuise pas à la marche du bureau. Cette participation est toutefois exclue si l'employeur participe à ces concours ou fait partie du jury.
- 2) À sa demande, l'employeur renseigne le travailleur ou la travailleuse dans un délai raisonnable, avant l'expiration du délai de candidature, au sujet de sa participation à un concours.
- 3) Le fruit des travaux personnels, s'ils ont été autorisés par l'employeur, appartient intégralement au travailleur ou à la travailleuse qui en est l'auteur.

## **Article 9 – Formation professionnelle**

- 1) Les parties s'engagent mutuellement à favoriser le perfectionnement et la promotion professionnels et à prendre à cet égard toutes les mesures utiles.
- 2) Pour concrétiser cet engagement, les parties conviennent de développer un programme de cours. Sa réalisation doit permettre aux travailleurs et travailleuses qui suivent ce programme d'acquérir des connaissances professionnelles les préparant à assumer des tâches plus importantes. Le travailleur ou la travailleuse 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 travailleur ou la travailleuse 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 le Conseil Paritaire, 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.
- 4) Les mêmes règles sont applicables lorsque le travailleur ou la travailleuse doit préparer un examen professionnel supérieur ou un examen de fin d'apprentissage dans les conditions prévues par l'article 41 de la Loi Fédérale sur la formation professionnelle.
- 5) Chaque travailleur, chaque travailleuse, peut bénéficier d'au moins 3 jours de formation par année civile pour lesquels il ou elle n'est tenu/e à la compensation que de la moitié au plus du temps de travail consacré à cette formation.
- 6) Lorsque la durée des cours excède trois jours, la compensation fera l'objet d'un accord entre les parties. L'employeur peut alors demander au travailleur ou la travailleuse de s'engager à poursuivre les rapports de travail pour une certaine durée, proportionnelle à la durée des cours.

## **Article 10 – Qualifications**

On distingue quatre catégories de travailleurs et travailleuses:

### *1) Dessinateurs et dessinatrices*

Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) ou les personnes reconnues selon l'article 41 de la Loi Fédérale sur la formation professionnelle.

### *2) Techniciens ES – REG C ou équivalents*

### *3) Architectes et ingénieurs – REG B ou équivalents :*

Les titulaires de diplômes d'une Ecole technique supérieure (ETS) ou d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération et ne remplissant pas les conditions pour l'obtention du REG A (Bachelor HES ou Master sans 3 ans de pratique ou équivalents).

4) *Architectes et ingénieurs – REGA A ou équivalents :*

Les titulaires d'un Master de l'EPFL, de l'EPFZ, de l'Ecole d'architecture de l'Université de Genève, de l'Université de la Suisse italienne, d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) ou encore porteurs d'un diplôme reconnu et équivalent, pouvant justifier de 3 ans de pratique professionnelle.

## **Article 11 – Personnel auxiliaire, temporaire, à temps partiel**

1) On considère comme personnel auxiliaire ou temporaire les employés techniques ou administratifs expressément engagés pour un travail déterminé ou pour une période limitée. Il ou elle bénéficie des salaires horaires minima calculés en divisant les salaires mensuels par 162. Ce coefficient, plus bas que celui applicable au personnel régulier, vise à tenir compte des avantages sociaux que n'a pas le personnel auxiliaire ou temporaire.

2) On considère comme personnel à temps partiel le personnel régulier accomplissant un horaire réduit. Il est soumis aux dispositions de la présente convention.

3) On considère comme stagiaires les étudiants 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 leurs diplômes.

## **II Relations d'emploi**

### **Article 12 – Engagement et congé**

1) L'engagement et le congé sont confirmés par écrit, si possible par lettre signature. Le congé doit être reçu au plus tard le jour de l'échéance du délai de résiliation.

2) La lettre d'engagement, le cas échéant le contrat de travail, doit mentionner la durée hebdomadaire du travail ainsi que le salaire mensuel ou annuel.

3) Les deux premiers mois après l'engagement sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chaque partie peut se libérer, moyennant un avertissement donné une semaine à l'avance pour la fin d'une semaine durant le premier mois, et deux semaines à l'avance pour la fin d'une semaine durant le second mois.

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) Tous les licenciements pour motif économique sont annoncés à l'Office cantonal du travail et au Conseil paritaire.

7) En cas de dénonciation du contrat, l'employeur doit laisser au travailleur ou à la travailleuse le temps libre nécessaire et justifié pour chercher un autre emploi. Ce temps est rémunéré normalement, sans retenue sur le salaire et sans diminution de vacances.

8) Demeurent réservées les dispositions du Code des Obligations relatives à la résiliation immédiate pour justes motifs, à la résiliation en temps inopportun et à la résiliation abusive.

## **Article 13 – 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 3 premiers mois d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident dont le travailleur ou la travailleuse est victime.  
- Dès la 6<sup>ème</sup> année de service: au cours des 6 premiers mois d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident dont le travailleur ou la travailleuse est victime.
  - b) Pendant que le travailleur ou la travailleuse 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 travailleur ou la travailleuse 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 14 – Contrats privés et règlements intérieurs**

- 1) Le travailleur ou la travailleuse accepte, en même temps que son engagement, la présente convention et, dans les bureaux où il existe, le règlement intérieur relatif au travail et autres conditions.
- 2) Le travailleur ou la travailleuse, fixe ou temporaire, se verra remettre un exemplaire de la présente convention.
- 3) Ni les règlements intérieurs, ni les contrats privés ne contiendront des dispositions moins favorables au travailleur ou à la travailleuse que celles de la présente convention.

## **Article 15 – Durée du travail**

- 1) Les parties conviennent de la durée du travail. Celle-ci n'excédera pas 41 heures effectives par semaine en moyenne mensuelle. L'horaire normal de travail auquel il est fait référence pour la fixation des salaires minimaux prévus à l'article 27 est de 40 heures effectives par semaine, réparties sur 5 jours, en moyenne mensuelle. Les salaires minimaux seront relevés ou diminués *pro rata temporis*.
- 2) Les pauses autorisées impliquant une absence complète du bureau (indisponibilité du travailleur ou de la travailleuse) 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 travailleur ou de la travailleuse comptent comme temps de travail.
- 3) L'horaire de travail individuel et flexible est en principe autorisé, mais il ne peut être appliqué sans accord préalable entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse.

## **Article 16 – Heures supplémentaires**

- 1) Sont considérées comme supplémentaires les heures dépassant la durée normale de travail du bureau.

2) Le travail dépassant la durée normale n'est admis qu'exceptionnellement, quand l'urgence et la nécessité en sont prouvées. Le cas échéant, un avis préalable est donné au travailleur ou à la travailleuse.

3) Les heures supplémentaires sont ordonnées par l'employeur et ne peuvent être effectuées d'office par le travailleur ou la travailleuse que si les circonstances l'y obligent.

4) Aucune heure supplémentaire ne peut être demandée lorsque l'employeur a mis tout ou partie de son personnel au chômage partiel ou total, sauf s'il s'adresse à des travailleurs ou des travailleuses travaillant dans une autre discipline ou exerçant une autre fonction.

5) L'employeur peut, avec l'accord du travailleur ou de la travailleuse, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré de 25%.

6) On obtient le salaire horaire en utilisant la formule suivante:

salaire annuel

---

nombre d'heures hebdomadaires x 52

## **Article 17 – Travail de nuit**

Est réputé nuit le temps compris entre 20h00 et 6h00. Toute prolongation du travail au-delà de 20h00 doit faire l'objet d'une autorisation délivrée par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de la Loi Fédérale sur le Travail. Les heures de travail effectuées la nuit font l'objet d'un supplément de salaire de 50%.

## **Article 18 – Travail du dimanche et des jours fériés**

Le travail du dimanche et des jours fériés doit faire l'objet d'une autorisation délivrée par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de la Loi Fédérale sur le Travail. Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié font l'objet d'un supplément de salaire de 100%.

## **Article 19 – Jours fériés**

1) Les jours fériés payés sont les suivants:

1<sup>er</sup> janvier, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Lundi du Jeûne Fédéral et Noël (25 décembre).

2) Lorsqu'un jour férié tombe sur une période de vacances, celui-ci doit être compensé. En revanche, le travailleur ou la travailleuse ne peut prétendre à aucune compensation lorsqu'un jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche.

## **Article 20 – Maladie**

1) Le travailleur ou la travailleuse est obligatoirement au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie, dans les conditions prévues au chapitre III (Institutions sociales).

2) Lorsque ladite assurance n'intervient pas, l'employeur est tenu de verser le salaire pour un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont été conclus pour plus de 3 mois ou pour une durée indéterminée. Le temps limité, par année civile, est de:

– durant la 1 <sup>ère</sup> et la 2 <sup>ème</sup> année de service:	1 mois
– durant la 3 <sup>ème</sup> et la 4 <sup>ème</sup> année de service:	2 mois
– de la 5 <sup>ème</sup> à la 9 <sup>ème</sup> année de service:	3 mois
– dès la 10 <sup>ème</sup> année de service:	6 mois.

3) Si la maladie se prolonge au-delà de 3 jours, le travailleur ou la travailleuse doit présenter un certificat médical.

## **Article 21 – Accident**

1) Le travailleur ou la travailleuse est obligatoirement assuré/e contre les suites d'accidents professionnels, et le travailleur ou la travailleuse occupé/e au moins 8 heures par semaine contre les suites d'accidents non-professionnels, dans les conditions prévues au chapitre III de la présente convention (Institutions sociales).

2) Lorsque ladite assurance n'intervient pas, les obligations de l'employeur sont les mêmes que celles mentionnées ci-dessus en cas de maladie.

## **Article 22 – Maternité**

Abrogé avec renvoi au système légal.

## **Article 23 – Maladie d'un enfant**

1) En cas de maladie d'un jeune enfant à charge, et lorsque les deux parents travaillent, le travailleur ou la travailleuse 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 spécial ne doit pas dépasser, au total, par enfant et par année civile, 3 jours.

2) Lorsqu'il n'est pas possible de trouver un tiers, et si l'enfant est gravement malade, le travailleur ou la travailleuse peut obtenir un congé de 2 semaines par année, au maximum, avec retenue du quart du salaire.

3) Il incombe en tous les cas au travailleur ou à la travailleuse de présenter un certificat médical.

## **Article 24 – Service militaire**

1) En cas de service militaire obligatoire suisse, le travailleur a droit au salaire selon les normes suivantes:

a) Inspection, cours de répétition ou cours assimilés jusqu'à 1 mois  
Pendant ces services, le salaire est versé intégralement au personnel régulier.

b) Ecole de recrue et de caporal, y compris le paiement des galons  
Le travailleur appelé à l'école de recrue ou à l'école de caporal a droit, à condition qu'il ne quitte pas le service de son employeur dans les 6 mois qui suivent son retour, à:  
– 40% de son salaire s'il est célibataire  
– 80% de son salaire s'il est marié 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 (APG), celles-ci lui sont acquises.

## **Article 25 – Congés payés spéciaux**

1) Les congés suivants sont accordés au travailleur ou à la travailleuse, sans imputation sur les vacances, ni déduction de salaire, pour autant qu'ils soient pris lors de l'événement:

– pour son mariage	3 jours
– en cas de naissance d'un enfant du travailleur	1 jour

– en cas d'adoption d'un enfant	1 jour
– en cas de décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours
– en cas de décès d'autres membres de la famille, parents au 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> degré, selon nécessité	1 à 2 jours
– en cas d'inspection militaire	1/2 à 1 jour
– en cas de déménagement de son propre ménage, à condition qu'il n'y ait pas de changement d'employeur	1 1/2 jour

2) En cas d'absence, l'employeur doit être renseigné à temps.

## Article 26 – Vacances

1) Le travailleur ou la travailleuse a droit à 4 semaines de vacances payées par an (20 jours de travail) dont 2 semaines consécutives au moins. En cas d'accord entre les parties, les semaines peuvent être fractionnées différemment.

2) Lorsque le contrat de travail est conclu pour un temps indéterminé et qu'il est résilié avant l'échéance du temps d'essai, les vacances sont dues *pro rata temporis*.

3) La durée des vacances est portée à 5 semaines dès l'âge de 50 ans.

4) Pour les apprentis et apprenties, ainsi que pour les jeunes travailleurs et travailleuses de moins de 20 ans, la durée des vacances est de 5 semaines, dont 3 semaines au moins consécutives.

5) La période des vacances est fixée d'entente entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse. Toutefois, si l'employeur ferme son bureau en juillet, en août ou à l'occasion des fêtes de fin d'année, pour une période de deux semaines au maximum pendant l'année, le travailleur ou la travailleuse est tenu/e de prendre ses vacances à ce moment-là.

6) Les vacances doivent être prises dans l'année, sauf entente entre les parties et pas au-delà du 31 mars de l'année suivante.

7) Si les jours de travail manqués par le travailleur ou la travailleuse, 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. Lorsqu'une période de vacances entrant en considération pour le calcul des vacances est inférieure à 12 mois, le droit aux vacances est réduit proportionnellement.

8) Les jours fériés qui tombent dans 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, sauf si le travailleur ou la travailleuse effectue un travail quelconque durant ses vacances.

En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, le travailleur ou la travailleuse informera son employeur dès que possible et remettra un certificat médical.

Les jours ne comptant pas comme vacances peuvent être repris ultérieurement (être compensés par la suite) pour autant qu'ils soient tombés sur des jours ouvrables pendant lesquels le travailleur ou la travailleuse aurait pu travailler.

## Article 27 – Salaires

1) Pour un travail égal, les femmes sont rémunérées comme les hommes.

1) Les salaires minimaux bruts pour une durée de travail de 40 heures par semaine, et payables en mensualités de montant égal, sont les suivants



	minimum à la fin de la formation		minimum après 3 ans de pratique		minimum après 6 ans de pratique	
	Par mois	Par an	Par mois	Par an	Par mois	Par an
<b>Dessinateur</b> <b>Dessinatrice</b>	4'063	48'756	4'670	56'040	5'382	64'584
<b>Technicien ES REG C</b> <b>ou équivalent</b>	4'558	54'696	5'219	62'628	5'904	70'848
<b>Architecte et Ingénieur REG B</b> <b>ou équivalent</b>	5'053	60'636	5'768	69'216	6'425	77'100
<b>Architecte et Ingénieur REG A</b> <b>ou équivalent</b>	5'658	67'896	6'374	76'488	7'030	84'360

Les salaires minimaux ci-dessus sont réputés correspondre à la position d'octobre 2014 (103.3 points – base 100 décembre 2005) de l'Indice suisse des prix à la consommation. La position d'octobre 2014 servira de base à une future indexation.

3) Les salaires minimaux sont indexés à l'Indice suisse des prix à la consommation le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base des indices au 31 octobre des deux exercices précédents.

4) Les salaires mentionnés à l'alinéa 2 s'entendent payables douze fois par an, les parties au contrat étant libres de les répartir différemment.

5) Les parties contractantes se rencontrent à la fin de chaque année pour calculer le tableau des augmentations des salaires minimaux, qui sera établi sous forme d'avenant à la convention et adressé aux membres des associations contractantes.

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 travailleur ou la travailleuse lorsqu'il ou elle le demande, et donne lieu à l'établissement d'une fiche de paie complète (au moins à chaque modification du montant net versé). Le travailleur ou la travailleuse doit pouvoir disposer de son salaire au plus tard le 30 du mois.

## Article 28 – Rémunération des apprentis et apprenties

1) Les salaires mensuels des apprentis et apprenties sont les suivants:

1<sup>ère</sup> année: 575.–  
2<sup>ème</sup> année: 775.–  
3<sup>ème</sup> année: 1'025.–  
4<sup>ème</sup> année: 1'325.–

2) Les salaires ci-dessus mentionnés entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les salaires de la CCT 2013 faisant foi jusqu'à cette échéance.

## **Article 29 – Déplacements**

1) En cas de déplacement, les dépenses effectives normales du travailleur ou de la travailleuse sont intégralement remboursées sur présentation des notes acquittées.

2) Le travailleur ou la travailleuse qui utilise son propre véhicule, d'entente avec l'employeur, reçoit l'indemnité suivante:

- 40 cts par km pour une motocyclette
- 60 cts par km pour une automobile.

## **Article 30 – Travail à l'étranger**

1) En cas de mission à l'étranger, l'employeur et le travailleur ou la travailleuse 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 spécial ne doit pas rendre la situation du travailleur ou de la travailleuse moins bonne. Les dérogations à la convention désavantageuses pour le travailleur ou la travailleuse sont compensées.

## **Article 31 – Indemnités à raison de longs rapports de travail**

1) Le travailleur ou la travailleuse 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 et 8 mois au maximum. Cette indemnité est en principe exigible dès la fin des rapports de travail (art. 339 b CO).

2) L'indemnité peut être réduite ou supprimée:

- a) Si le travailleur ou la travailleuse a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour justes motifs, ou si le paiement de cette indemnité exposait celui-ci à la gêne.
- b) Si une institution de prévoyance est tenue de verser au travailleur ou à la travailleuse des prestations futures supérieures au montant de l'indemnité.

## **Article 32 – Droit au salaire après le décès**

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

2) Si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance couvrant le risque de décès deviennent exigibles, celles-ci peuvent être imputées sur le droit au salaire après le décès prévu à l'alinéa 1 de la manière suivante:

- a) en totalité lorsque l'employeur a supporté entièrement les cotisations,
- b) dans une proportion correspondante à la participation de l'employeur lorsque les cotisations ont été supportées paritairement.

# **III Institutions sociales**

## **Article 33 – 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 pour 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<sup>ème</sup> 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 travailleur ou la travailleuse.

3) A prestations équivalentes, la liberté de choix de la caisse demeure entière.

## **Article 34 – 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 travailleur ou la travailleuse.

## **Article 35 – 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 travailleur ou la travailleuse. Une autre répartition peut être convenue pour la part de cotisation qui dépasse les taux minimaux fixés par les dispositions légales en la matière.

## **Article 36 – Allocations pour enfants**

1) Le personnel ayant des enfants légalement à charge bénéficie d'une allocation de frs 230.– par mois et par enfant; elle est payée jusqu'au 30 juin de l'année au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de fin de la scolarité obligatoire.

2) Ce droit à l'allocation est prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans révolus et le montant est porté à frs 300.– par mois pour chaque enfant en apprentissage ou aux études.

3) L'allocation est également portée à frs 300.– par mois si l'enfant entre en apprentissage avant d'atteindre l'âge de la fin de la scolarité obligatoire. L'allocation pour les enfants aux études ou en apprentissage peut être réduite ou supprimée si l'enfant réalise un gain dépassant le montant fixé par le barème des autorités cantonales compétentes.

4) L'allocation est également portée à frs 300.– par mois dès l'âge de la fin de la scolarité jusqu'à l'âge de 20 ans révolus pour chaque enfant incapable de travailler par suite de maladie, d'accident ou d'infirmité.

5) L'allocation de naissance est de frs 1800.– par nouveau-né.

6) Conformément à la Loi vaudoise sur les allocations familiales,

- une allocation d'accueil est versée en Suisse pour chaque enfant recueilli en vue d'adoption. Cette allocation est égale à l'allocation de naissance,

- l'allocation de naissance ou l'allocation d'accueil est doublée pour toutes les naissances ou les adoptions multiples,
- Le supplément dès le troisième enfant de frs 140.-- est versé à tout ayant droit qui a plus de deux enfants. Pour déterminer le nombre d'enfants, seuls sont pris en considération les enfants donnant droit à une allocation et qui résident en Suisse.

7) Si l'employeur est affilié à une caisse accordant des allocations d'un montant inférieur, il ajoutera la différence au salaire du travailleur ou de la travailleuse. Les dispositions légales non mentionnées dans cet article restent applicables.

8) Les allocations qui précèdent sont payées complètement indépendamment du taux d'activité du cotisant pour autant qu'il réalise un salaire d'au-moins Fr. 6'840.-- par année, le droit aux allocations étant pour le surplus fixé par la Loi fédérale sur les allocations familiales.

## IV Dispositions finales

### Article 37 – 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.

### Article 38 – Conseil Paritaire

- 1) Il est constitué un Conseil Paritaire des bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois (ci-après: Conseil).
- 2) Le Conseil est constitué d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs et des travailleuses.
- 3) Le Conseil Paritaire comprend trois commissions permanentes:
  - la Commission des Affaires Sociales (CAS),
  - la Commission de Formation et d'Information Professionnelles (CFIP),
  - la Commission de Prévoyance Professionnelle (CPP).
- 4) Le Conseil veille au respect de la présente convention dans le cadre de son champ d'application défini à l'article 2 alinéa 2. Il délègue à sa Commission des Affaires Sociales, ou le bureau de cette dernière, le soin de mettre en oeuvre les moyens adéquats. La Commission fonctionne en qualité d'organe de conciliation, selon l'article 39 alinéa 2.
- 5) Le Conseil délègue à sa Commission d'Information et de Formation Professionnelle les tâches relevant de la formation continue.
- 6) Le Conseil délègue à sa Commission de Prévoyance Professionnelle la gestion du plan de prévoyance professionnelle des bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois auprès du Fonds Interprofessionnel de Prévoyance (FIP).
- 7) De manière générale, le Conseil traite l'ensemble des problèmes qui relèvent des rapports de travail entre employeurs et travailleurs et travailleuses, et assure la sauvegarde des intérêts généraux des professions représentées en son sein.
- 8) Le Conseil se réunit une fois l'an au moins. Il gère un Fonds paritaire destiné au financement des travaux des commissions, et adopte comptes et budget.

9) Les modalités d'organisation, la composition et le mode de décision du Conseil Paritaire sont définis dans un règlement séparé.

## **Article 39 – Exécution de la convention**

1) Les parties contractantes s'engagent à faire respecter la présente convention. A cette fin, elles sont tenues de la faire observer à leurs membres.

2) Les litiges individuels ou collectifs concernant l'application de la convention peuvent être soumis à la commission des affaires sociales instituée au sein du Conseil Paritaire, fonctionnant comme commission de conciliation.

3) En cas de conflit collectif, si les parties signataires ne parviennent pas à s'entendre, l'une des parties ou les deux parties peuvent ouvrir une procédure de conciliation auprès de l'Office cantonal compétent. Une procédure visant à l'arbitrage de l'Office cantonal ne peut être engagée qu'avec l'accord des deux parties.

4) Les frais d'application de la convention sont supportés par les parties signataires. Le Conseil paritaire règle les modalités.

## **Article 40 – Entrée en vigueur et renouvellement**

1) La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et échoit le 31 décembre 2015.

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) Dans le cas d'une dénonciation de la convention par la partie "employés", aucune des associations qui la composent ne peut la résilier unilatéralement, sauf si elle décide de s'en retirer.

4) 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.

5) 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.

6) Le texte conventionnel de référence est celui qui figure dans la version imprimée sur papier en trois exemplaires originaux signés et déposés dans les secrétariats des parties contractantes.

**Union Patronale des Ingénieurs et Architectes Vaudois (UPIAV)**

Le président  
Y. Trottet

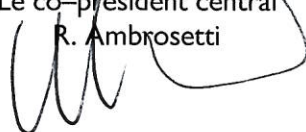


Le secrétaire général  
Ph. Vogel

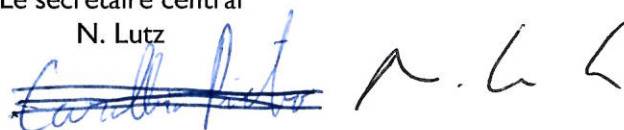


**Syndicat UNIA  
Secrétariat central**

Le co-président central  
R. Ambrosetti



Le secrétaire central  
N. Lutz

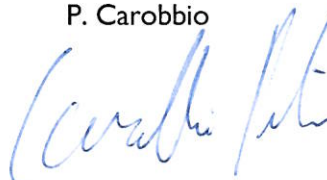


**Syndicat UNIA  
Région Vaud**

Le secrétaire régional  
J. Kunz



Le secrétaire syndical  
P. Carobbio



**Union des Architectes et Ingénieurs Diplômés Employés (UIADE)**

Le président  
G. Ohana



Le secrétaire général  
J. Leresche



Lausanne, le 1<sup>er</sup> janvier 2015

## ADRESSES UTILES

### **UNION PATRONALE DES INGÉNIEURS ET DES ARCHITECTES VAUDOIS (UPIAV)**

Rue Beau-Séjour 16  
1003 Lausanne  
tél. 021 323 06 26 – fax 021 320 55 59  
e-mail : [info@uplav.ch](mailto:info@uplav.ch)

### **SYNDICAT UNIA - VAUD**

Groupement professionnel des employés techniques  
Place de la Riponne 4  
Case postale 7667  
1002 Lausanne  
tél. 021 310 66 00 – fax 021 310 66 01  
e-mail: [lausanne@unia.ch](mailto:lausanne@unia.ch)

### **UNION DES INGÉNIEURS ET ARCHITECTES DIPLÔMÉS EMPLOYÉS (UIADE)**

Pré-du-Marché 23  
1004 Lausanne  
tél. 021 647 13 11 – fax 021 647 53 11  
e-mail : [info@uiade.ch](mailto:info@uiade.ch)

## TABLE DES MATIERES

<b>I DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>1</b>
Article 1 – Parties contractantes .....	1
Article 2 – Champ d'application .....	1
Article 3 – But .....	1
Article 4 – Liberté d'association .....	1
Article 5 – Paix du travail.....	1
Article 6 – Collaboration des travailleurs et des travailleuses .....	1
Article 7 – Obligations réciproques.....	2
Article 8 – Travaux privés et concours.....	3
Article 9 – Formation professionnelle .....	3
Article 10 – Qualifications .....	3
Article 11 – Personnel auxiliaire, temporaire, à temps partiel.....	4
 <b>II RELATIONS D'EMPLOI.....</b>	 <b>4</b>
Article 12 – Engagement et congé.....	4
Article 13 – Interdiction de résilier le contrat.....	5
Article 14 – Contrats privés et règlements intérieurs .....	5
Article 15 – Durée du travail .....	5
Article 16 – Heures supplémentaires.....	5
Article 17 – Travail de nuit .....	6
Article 18 – Travail du dimanche et des jours fériés .....	6
Article 19 – Jours fériés.....	6
Article 20 – Maladie.....	6
Article 21 – Accident .....	7
Article 22 – Maternité (abrogé).....	7
Article 23 – Maladie d'un enfant .....	7
Article 24 – Service militaire .....	7
Article 25 – Congés payés spéciaux .....	7
Article 26 – Vacances.....	8
Article 27 – Salaires .....	8
Article 28 – Rémunération des apprentis et apprenties .....	9
Article 29 – Déplacements .....	10
Article 30 – Travail à l'étranger.....	10
Article 31 – Indemnités à raison de longs rapports de travail.....	10
Article 32 – Droit au salaire après le décès .....	10



### **III INSTITUTIONS SOCIALES..... 10**

Article 33 – Assurance pour perte de gain en cas de maladie et de maternité..... 10

Article 34 – Assurance-accidents ..... 11

Article 35 – Prévoyance-vieillesse, décès et invalidité..... 11

Article 36 – Allocations pour enfants..... 11

### **IV DISPOSITIONS FINALES..... 12**

Article 37 – Situations acquises..... 12

Article 38 – Conseil Paritaire ..... 12

Article 39 – Exécution de la convention..... 13

Article 40 – Entrée en vigueur et renouvellement ..... 13

### **ADRESSES UTILES ..... 15**