CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES BUREAUX D'INGENIEURS GEOMETRES VAUDOIS

du 1er janvier 2019 (yc avenant no 1 du 1er janvier 2022 et avenant no 2 du 1er janvier 2025)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES BUREAUX D'INGENIEURS GEOMETRES VAUDOIS

Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2022

entre

L'Ordre Vaudois des Géomètres (anciennement Groupe patronal de l'Association vaudoise des ingénieurs géomètres - GP-AVIG), ci-après OVG,

d'une part, et

l'association Professionnels Géomatique Suisse, section SO, ci-après PGS-SO et

le Groupement professionnel des Ingénieurs en Géomatique Suisse, Swiss Engineering, ci-après GEO+ING

d'autre part, conjointement nommés « parties » ci-après.

Désireux de développer les relations professionnelles, de maintenir la paix et la concorde dans la profession, de sauvegarder la prospérité commune, de veiller au respect des standards en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que de favoriser la formation continue dans la branche, les parties conviennent de régler comme suit les conditions de travail dans les bureaux privés des ingénieurs géomètres vaudois :

Article premier : Champ d'application

Sont soumis à la présente convention collective de travail (ci-après CCT) qui s'étend sur tout le territoire du canton de Vaud aux rapports de travail entre :

1.1. D'une part, les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises), offrant des prestations dans le domaine relevant de la géomatique dans le canton de Vaud,

1.2. Et d'autre part, au titre d'employés et selon les catégories ci-dessous :

A. *Les titulaires d'un certificat fédéral de capacité de géomaticien ou titre jugé équivalent.*

B. *Les titulaires d'un brevet fédéral de technicien en géomatique ou titre jugé équivalent.*

C. *Les titulaires d'un Bachelor HES en géomatique ou titre jugé équivalent.*

D. *Les titulaires d'un Master HES en géomatique ou titre jugé équivalent*

1.3. Sont exclus du champ d'application, les personnes qui ont une fonction dirigeante élevée et qui sont inscrites au Registre du commerce.

Les dispositions étendues de la présente convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20; RO 2003 1370) 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 employés, 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.

Art. 2 Exécution

2.1. Les parties de la CCT ont le droit, en commun, d'exiger le respect des dispositions de la convention par les employeurs et les travailleurs liés, conformément à l'article 357b CO.

2.2. Elles peuvent *notamment* exiger, en commun, l'observation des clauses concernant la conclusion, le contenu et l'extinction des contrats individuels de travail, *le paiement des cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions sociales,* l'exécution de contrôles et le paiement d'amendes conventionnelles.

2.3. Dans le but de veiller à l'application de la présente CCT, il est institué une commission paritaire professionnelle (ci-après CPP) *sous la forme d'une association au sens des articles 60 ss CC. Les statuts de la CPP règlent les détails de son organisation.*

Art. 3 Commission paritaire professionnelle

3.1 La Commission paritaire professionnelle (CPP) est formée de trois délégués de la partie représentant les employeurs et de trois délégués des parties représentant les employés, soit six membres au total.

3.2 Un secrétaire de chaque association contractante peut assister aux séances de la CPP avec voix consultative.

3.3 Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacune des délégations. Ils sont élus pour une durée d'une année et son rééligibles.

3.4 Est récusé tout membre de la CPP impliqué dans un dossier traité par celle-ci.

Art. 4 Compétences

4.1 La CPP veille à l'application de la présente convention. A cet effet, elle peut exiger la présentation de pièces justificatives et est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie juridique.

4.2 Au besoin, la CPP peut déléguer ses tâches et compétences, à l'exception des décisions prononçant des peines conventionnelles, à d'autres organismes.

4.3 La CPP est autorisée à percevoir des frais de contrôle auprès des entreprises et travailleurs qui ont violé des dispositions conventionnelles.

Art. 5 Engagement et congé

5.1 Les trois premiers mois de l'engagement constituent un temps d'essai pendant lequel les parties peuvent résilier le contrat de travail, par écrit, une semaine à l'avance pour la fin d'une semaine.

5.2 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

5.3 Durant la première année de service, le congé doit être notifié par écrit un mois à l'avance et pour la fin d'un mois.

5.4 Ensuite, il doit être notifié par écrit deux mois à l'avance et pour la fin d'un mois jusqu'à la fin de la 9eme année de service et, respectivement, trois mois à l'avance pour la fin d'un mois dès la 10ème année de service.

Art. 6 Devoirs de l'employé

6.1. L'employé exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

6.2. Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa

disposition pour l'exécution de son travail. Il peut être amené à répondre du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence.

6.3. Sauf autorisation de l'employeur, l'employé ne doit pas accomplir du travail pour son propre compte ou du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.

6.4. Avec l'accord préalable de l'employeur, il peut exercer des fonctions officielles, des fonctions au sein d'une association professionnelle et des occupations accessoires qui empiètent sur le temps de travail ou portent préjudice à son rendement normal. L'employeur ne refuse son consentement que pour de justes motifs. L'employeur et l'employé règlent les problèmes liés aux conséquences financières et au temps investi.

6.5. Pendant la durée du contrat individuel de travail, l'employé ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur. Il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

6.6. Sans l'accord préalable de l'employeur, l'employé s'interdit d'utiliser au profit d'un tiers entre autres tous les écrits, dessins, logiciels, données informatiques, reproductions, documents de travail à l'usage interne, de les détenir et d'en disposer de quelque manière que ce soit.

Art. 7 Equipements professionnels

7.1 L'employeur doit mettre à la disposition de l'employé les instruments et l'équipement nécessaire à son activité ainsi que le matériel et les vêtements de sécurité selon les circonstances.

7.2 Les autres vêtements utilisés par l'employé, adaptés aux conditions d'un travail en extérieur, sont à sa charge et sont propriété de ce dernier.

7.3 L'entretien de l'ensemble de ces vêtements est à la charge de l'employé.

Art. 8 Sécurité et santé au travail

8.1 La CPP est habilitée à contrôler si les standards en matière de santé et de sécurité au travail applicables à la profession sont respectés.

8.2 Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.
Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.

8.3 <u>Obligations de l'employeur</u>
L'employeur a l'obligation d'appliquer la directive CFST 6508 ou une solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
En cas de doute sur la sécurité d'un chantier, le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.

Obligation du travailleur

Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.

Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

Art. 9 Durée du travail

La moyenne annuelle de la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures. Le temps nécessaire pour se rendre du bureau à un lieu de travail hors du bureau et pour en revenir est compris dans la durée du travail.

Art. 10 Heures et travail supplémentaires

10.1 Les heures de travail effectuées au-delà de 40 heures et jusqu'à 45 heures sont considérées comme des heures supplémentaires. Les heures de travail effectuées au-delà de 45 heures sont considérées comme du travail supplémentaire.

10.2 Avec l'accord du travailleur, le travail supplémentaire et les heures supplémentaires sont compensés par un congé d'une durée au moins égale dans un délai de 14 semaines pour le travail supplémentaire et au plus tard le 31 mars de l'année suivante pour les heures supplémentaires.

10.3 Pour les heures supplémentaires (travail effectué au-delà de 40 heures et jusqu'à 45 heures), s'il n'y a pas de congé compensatoire au 31 mars, elles seront rémunérées avec une majoration de 25% sauf clause contraire d'un accord écrit.

10.4 Pour les heures de travail supplémentaire (travail effectué au-delà de 45 heures), s'il n'y a pas de congé compensatoire dans un délai de 14 semaines, elles seront rémunérées avec une majoration de 25%.

10.5 Considérant que l'année comporte en moyenne 52,14 semaines et que la semaine est de 40 heures, le montant pour payer les heures supplémentaires et les heures de travail supplémentaire sera calculé en divisant le salaire annuel par 2085.6 et en ajoutant la majoration de 25%.

Art. 11 Années de pratique et d'ancienneté

11.1 Sont considérées comme années de pratique le nombre d'années cumulées pendant lesquelles l'employé a travaillé dans une des catégories de la présente CCT. Le nombre d'années de pratique est calculé sur la base du nombre de mois effectifs divisés par 12 et arrondi à l'entier le plus proche (l'entier supérieur si la première décimale est 5). Le changement de catégorie salariale lié aux années de pratique survient le 1er janvier qui suit l'accomplissement du nombre d'années en question.

11.2 En ce qui concerne le calcul du nombre d'années de pratique, un taux d'occupation inférieur à 100% du travailleur peut être considéré comme un « cas spécial » au sens de l'article 13 al. 1 de la présente convention.

11.3 Pour la catégorie A, le nombre d'années de pratique se base sur le début du contrat de travail dans la catégorie concernée. Pour la catégorie B, par « CFC + n années », on entend le nombre d'années de pratique (art. 11.1) cumulées par l'employé en tant que géomaticien CFC au moment de son changement de classe salariale de A à B.

11.4 Par « années d'ancienneté », on entend les années cumulées qu'un employé a passées au service d'un même employeur. Les années d'apprentissages comptent dans le calcul des années d'ancienneté. Le taux d'occupation n'influence pas le calcul de l'ancienneté.

11.5 A la conclusion d'un contrat, l'employeur doit mentionner la catégorie professionnelle et le nombre d'années de pratique de l'employé selon les catégories définies par le tableau des salaires minima (art. 12 et tableau y relatif). La catégorie salariale et le nombre d'années de pratique doivent figurer également sur la fiche de salaire mensuelle.

11.6 La CPP est compétente pour trancher en cas de désaccord sur le nombre d'années de pratique.

Art. 12 Rémunération

12.1 Les salaires minima par catégories sont définis dans l'annexe 1 qui fait partie intégrante de la présente convention. Les catégories d'employés qui font l'objet d'un minima salarial sont :

A. Les titulaires d'un certificat fédéral de capacité de géomaticien ou titre jugé équivalent.

B. Les titulaires d'un brevet fédéral de technicien en géomatique ou titre jugé équivalent.

C. Les titulaires d'un Bachelor HES en géomatique ou titre jugé équivalent.

D. Les titulaires d'un Master HES en géomatique ou titre jugé équivalent.

12.2 Lorsqu'un employé change de catégorie salariale *(de A à B, ou de C à D par exemple),* son salaire doit être adapté dès le mois qui suit l'obtention de son nouveau niveau de certification.

12.3 Dès la première heure commandée par l'employeur, une compensation financière de 25% est donnée pour la tranche horaire entre 20h00 et 6h00.

12.4 Les salaires minima peuvent faire l'objet d'une négociation chaque année.

Art. 13 Cas spéciaux

13.1 Le nombre d'années de pratique prévus à l'article 1 1 peut être réduit si le taux d'activité du travailleur est inférieur à 80% (en moyenne sur l'année).

13.2 Les salaires minima prévus à l'article 12 peuvent être réduits en raison d'une capacité de travail réduite due à une invalidité au sens de l'AI.

13.3 A défaut d'une équivalence existante *(octroyée par les autorités fédérales)* entre un titre étranger et un titre suisse, les cas d'équivalences de titres doivent être soumis par l'employeur à la CPP, qui est habilitée à en établir une afin de déterminer la catégorie d'employé à laquelle correspond le détenteur d'un titre étranger.

Art. 14 Indemnités

14.1 Lorsque les conditions exigent que l'employé prenne son repas de midi au cours d'un déplacement à l'extérieur du bureau, l'employé a droit à une indemnité de CHF 20.- (vingt francs) par repas.

14.2 L'employé que des travaux de plus d'un jour obligent à prendre chambre et pension hors de son lieu de résidence a droit au remboursement de ses frais et, en plus, à l'indemnité de terrain (voir art. 14.4).

14.3 L'employé a droit à une indemnité horaire de terrain de CHF 1.- (un franc).
Les indemnités de terrain correspondent à une compensation financière destinée à participer aux frais de vêtements personnels liés à une activité en extérieur.
Le déplacement entre le bureau et le terrain est compris dans le décompte d'heures.

14.4 Les frais liés aux déplacements exécutés dans le cadre d'une journée de travail sont à la charge de l'employeur.

14.5 L'employé qui utilise son propre véhicule, d'entente avec l'employeur, a droit à une indemnité, calculée au départ du bureau selon les normes suivantes :

auto : 70 centimes par kilomètre ;
moto, scooter : 40 centimes par kilomètre.

Art. 15 Vacances

15.1 Le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile

15.2 Pour *les jeunes de moins de 20 ans*, les personnes dès 50 ans révolus ou les employés qui cumulent 25 années d'ancienneté (voir art. 1 1), le droit aux vacances est de 5 semaines par année civile, soit 25 jours de travail.

15.3 Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile pendant laquelle l'âge révolu est atteint.

15.4 Si l'employé n'a été en service qu'une partie de l'année, le droit aux vacances est fixé au prorata du droit annuel par mois de travail effectué.

15.5 Les jours de vacances que l'employé n'a pas pris dans le courant de l'année sont reportés sur l'année suivante.

15.6 En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur accorde en principe le solde de vacances durant le délai de congé. Le droit aux vacances peut être converti en espèce si le droit au repos n'est pas affecté. Si, à la fin des rapports de travail, le travailleur a pris plus de vacances que celles auxquelles il avait droit, le trop perçu sera retenu sur le salaire.

15.7 En cas d'empêchement de travailler sans faute, provoqué par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, ou en cas d'empêchement de travailler en raison d'une grossesse, jusqu'à deux mois au total par année civile, la durée des vacances ne subit pas de réduction.

15.8 Si l'absence dépasse deux mois, la durée des vacances est réduite de 1/12 pour chaque mois allant au-delà de cette durée ; en cas d'absence pour

d'autres motifs, chaque mois d'absence entraîne une réduction de 1/12 du droit aux vacances.

Art. 16 Jours de congé

16.1 En plus des dimanches et des jours fériés légaux, (le 1 er janvier, le 2 janvier, le Vendredi Saint, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1 er août, le lundi du Jeûne et Noël), le vendredi suivant le jeudi de l'Ascension et le 26 décembre sont des jours de congé au sens de la présente convention.

16.2 Aucune déduction de salaire n'est opérée pour ces jours-là.

Art. 17 Absences justifiées

17.1 Congés payés :
En plus des jours nécessités par le perfectionnement professionnel (art. 19) à prendre d'entente avec l'employeur, les absences justifiées dans les conditions énoncées ci-après sont assimilées à des congés payés.

A. Mariage

Son propre mariage :	3 jours
Parenté proche :	1 jour

B. Décès

Parenté proche :	3 jours
Parenté éloignée :	1 jour

C. Divers événements

Déménagement dans la même commune :	1 jour
Déménagement dans une autre commune :	2 jours
Participation à 1 assemblée générale d'une association professionnelle de la branche :	0.5 jour par année

D. Examens techniques en géomatique avec Brevet Fédéral

L'employeur octroie l'équivalent d'une semaine de travail hebdomadaire pour la préparation du travail de projet à réaliser dans le cadre de l'examen final. Ceci pour autant que la personne reste au service de son employeur au moins pendant 6 mois suivant la fin des examens, dans le cas contraire, les heures d'absence seront assimilées à des heures de vacances

On entend par parenté proche : parents, beaux-parents, époux, partenaire enregistré(e), concubin reconnu, enfants, frères et sœurs, petits-enfants, et

par parenté éloignée : grands-parents, oncles et tantes, neveux et nièces, beaux-frères et belles-soeurs.

17.2 Congé paternité :
Pour un emploi à 100%, le congé paternité - à prendre dans les 180 jours qui suivent la naissance - est de 10 jours travaillés au total. En cas de travail à

temps partiel, ce nombre est ajusté au prorata. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs. Dans tous les cas, les trois premiers jours sont rémunérés à 100 %. Les jours suivants sont couverts selon les modalités de la LAPG. Si le collaborateur n'est pas au bénéfice de cette assurance, le congé peut être pris sans solde.

Art. 18 Service obligatoire

18.1 En cas de service obligatoire (y compris école de recrue et service d'avancement), l'employé a droit par année civile :

- au versement de son salaire complet durant le premier mois d'une période de service ,
- au versement de son salaire à 80% durant le 2ème mois de service .
- au versement de son salaire à 80% durant le 3 ème mois de service et au-delà, uniquement si l'employé a travaillé plus de 4 ans dans l'entreprise. A défaut, seules les allocations perte de gain lui seront versées.

Les éventuelles obligations légales supérieures sont réservées.

18.2 Les indemnités versées par les caisses de compensation sont acquises à l'employeur, tant que celui-ci verse le salaire ou une part du salaire supérieure aux indemnités de la caisse.

18.3 Est également considéré comme obligatoire le service de protection civile commandé sur la base de la loi fédérale sur la protection civile. Il en va de même des femmes incorporées dans l'armée ou le service Croix-Rouge accomplissant un service obligatoire.

18.4 L'employeur peut retenir la différence entre les prestations légalement dues et celles qui ont été effectivement versées si l'employé ne reste pas à son service pendant une période de neuf mois à compter de la fin du service obligatoire. Cette retenue n'est possible que si le service a duré au moins 4 semaines.

Art. 19 Formation continue et formation professionnelle supérieure

19.1 Il est recommandé aux employeurs et aux employés de vouer toute leur attention au perfectionnement professionnel, et aux employeurs de faciliter la fréquentation de manifestations et de cours destinés à la formation continue des employés. Par formation continue, on entend les formations professionnelles ne donnant pas lieu à la délivrance d'un titre reconnu par les autorités fédérales (voir art. 19 al. 4).

19.2 Les frais et le temps consacrés par l'employé aux cours de formation continue agréés par l'employeur sont supportés entièrement par ce dernier.

19.3 La formation professionnelle supérieure est à la charge de l'employé. Par formation professionnelle supérieure, on entend les formations donnant lieu à la délivrance d'un titre reconnu par les autorités fédérales.

19.4 En contrepartie du financement par l'employeur d'une formation, dont il est précisé qu'elle n'est ni obligatoire ni imposée par l'employeur, l'employeur peut demander au travailleur qu'il s'engage par une convention passée entre les deux parties à rester à son service durant une période déterminée.

Si, nonobstant l'existence d'un accord, le travailleur met fin au contrat de travail durant la période mentionnée ci-dessus, sauf pour un motif justifié imputable à l'employeur, ou s'il perd son emploi pour un motif qui lui est imputable, le travailleur devra rembourser de manière dégressive à l'employeur les frais liés à la formation, y compris la contrevaleur des jours (demi-jours/heures) mis à disposition par l'employeur, selon le modèle définit par la convention passée entre les deux parties.

Art. 20 Assurance perte de gain en cas de maladie

20.1 Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur doit souscrire une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour tout employé engagé pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée supérieure à trois mois. Les indemnités journalières sont versées au moins pendant 730 jours au cours d'une période de 900 jours et ce dès le premier jour du rapport de travail et jusqu'à l'âge de la retraite. L'indemnité journalière est d'au moins 90 ^{0}/0 du salaire AVS en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail. L'employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d'assurance.

20.2 La moitié de la prime d'assurance est à la charge du travailleur.

20.3 Il est possible de prévoir un délai d'attente. Durant ce délai, l'employeur doit verser au moins le 80% du salaire brut. Le délai d'attente est au maximum de 30 jours.

20.4 Le travailleur engagé pour une durée égale ou inférieure à trois mois n'a pas droit à son salaire en cas d'incapacité de travail due à la maladie.

20.5 Lorsque l'assureur ne paie pas à juste titre les indemnités journalières (réticence, réserve, taux d'incapacité insuffisant, etc.) ou qu'il a résilié le contrat d'assurance sans faute de la part de l'employeur, le travailleur a droit, pour autant que le contrat de travail n'ait pas pris fin, à son salaire complet durant :

- trois semaines au cours de la 1 ^{ère} année de service ;
- un mois au cours de la 2eme année de service ;
- deux mois par année de service de la 3ème à la 4ème ;
- trois mois par année de service de la 5ème à la 9ème ;
- quatre mois par année de service de la 10ème à la 14ème;
- et ainsi de suite, un mois supplémentaire par tranche de cinq années de service.

Art. 21 Assurance en cas d'accident ou de maladie professionnelle

21.1 L'employeur est tenu d'assurer le travailleur contre les accidents professionnels et non professionnels, de même que contre les maladies professionnelles, conformément aux dispositions légales (LAA). Le risque accidents non professionnels n'est toutefois assuré que si la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à huit heures.

21.2 La prime d'assurance afférente aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles est à la charge exclusive de l'employeur, alors que celle qui

concerne les accidents non professionnels est entièrement mise à la charge du travailleur.

21.3 Pendant le délai d'attente, l'employeur prend à sa charge le 80% du salaire brut.

Art. 22 Fonds de prévoyance des bureaux d'ingénieurs géomètres

22.1 L'employeur doit assurer son personnel conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, invalidité et survivants (LPP).

22.2 Le personnel soumis à la convention collective de travail doit être assuré auprès du FIP-Géomètres. Les conditions d'assurance sont fixées dans le règlement du fonds.

Art. 23 Indemnité survivant en cas de décès de l'employé

23.1 Sont réputés « survivants » : le conjoint survivant et les enfants.

23.2 A la mort de l'employé, à compter du jour où l'employé décède, ses survivants ont droit à une indemnité correspondant au salaire qu'aurait touché l'employé pendant 30, 60 ou 90 jours du délai de résiliation prévu à l'article 2.

23.3 Si l'employé était célibataire et accomplissait une obligation d'assistance à l'égard de ses père et mère, ceux-ci sont également réputés survivants et ils ont droit à une indemnité correspondant la moitié du salaire qu'aurait touché l'employé pendant les 30, 60 ou 90 jours du délai de résiliation prévu à l'article 2.

Art. 24 Changement de raison sociale

L'employeur est tenu d'informer les employés d'un changement de raison sociale deux mois à l'avance.

Art. 25 Sanctions

25.1 En cas d'infraction aux dispositions de la présente convention, la CPP peut prononcer une sanction sous la forme d'une amende de CHF 10'000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être augmenté si le préjudice est supérieur à cette somme.

25.2 En cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, l'amende peut être portée à CHF 20 [1] 000.- au plus. Ce montant peut être augmenté si le préjudice est supérieur à cette somme.

25.3 Le produit des amendes est affecté à la couverture des frais de fonctionnement de la CPP.

Art. 26 Contributions aux frais d'exécution de la CCT

26.1 Pour couvrir les frais d'exécution de la CCT (coûts d'exécution des contrôles de la CCT, frais de secrétariat et de séances de la CPP), la CPP institue un fonds paritaire et prélève annuellement auprès des employeurs et des

employés soumis à la convention une contribution aux frais d'exécution de la CCT.

26.2 Tous les employés soumis à la convention payent une contribution annuelle égale à 0.09% du salaire AVS. Cette contribution est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé durant l'année en cours et versée sur le compte du fonds paritaire.

26.3 Les employeurs payent sur le compte du fonds paritaire une contribution annuelle égale à 0.09% de la somme des salaires AVS des employés assujettis au fonds paritaire.

26.4 Le calcul de la contribution pour l'année N est basé sur les valeurs de l'année N-I. En cas de différence significative entre l'année en cours et l'année N-I, un ajustement de la contribution peut être exigé sur la base d'un décompte précis.

26.5 L'utilisation du fonds est de la compétence de la CPP. *Celle-ci établit un règlement d'utilisation des fonds paritaires.*

Art. 27 Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention entre en vigueur le 1 er janvier 2019, son échéance est fixée au 31 décembre 2022. Elle annule et remplace la convention collective des bureaux d'ingénieurs géomètres vaudois du 1 er janvier 2010.

Art. 28 Dénonciation et renouvellement

Sauf dénonciation par l'une des associations signataires trois mois au moins avant son échéance (31 décembre), par lettre recommandée adressée au secrétaire de la Commission paritaire professionnelle, la présente convention se renouvelle par reconduction tacite pour une année et ainsi de suite d'année en année.

Paudex, le 4 novembre 2024

Annexe 1

Salaires minima à partir du 01.01.2025.

* Années de pratique	**Cat. A**	**Fr.**	**Cat. B**	**Fr.**	**Cat. C**	**Fr.**	**Cat. D**	**Fr.**
Dès la 1 ère année 0 à 3.	A1	57’680	B1a CFC +3 ans* B1b CFC +4 ans* B1c CFC +5 ans* B1d CFC +6 ans*	71’750 74’150 76’110 78’280	C1	74’890	D1	79’280
Dès la 4ème année 4 et 5.	A2	63’350	B2	86’490	C2	88’180	-	
Dès la 6ème année 6 à 11.	A3	66’170	B3	90’580	C3	94’420	-	
Dès la 12ème année 12 et plus.	A4	73’530		-		-	-	

OVG
Ordre Vaudois des Géomètres

Etienne Borloz
Président

Pierre-Michel Vidoudez
Secrétaire

PGS-SO

PROFESSIONNELS GÉOMATIQUE SUISSE SO

Cédric Gorgerat
Président

Benoît Haefliger
Membre, trésorier

GEO+ING
Groupement professionnel des ingénieurs en géomatique Suisse
Swiss Engineering

Jérôme Ray
Président

Hansueli Würth
Vice-président