

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

Conformément aux articles 356 à 358 CO conclue entre

L'Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud (EERV)

d'une part,

et

L'Association des pasteurs et diacres de l'EERV (APD) ainsi que
l'Association des laïcs salariés de l'EERV

d'autre part

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	3
CHAPITRE II : ENGAGEMENT	4
CHAPITRE III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL.....	6
CHAPITRE IV : DROITS ET DEVOIRS DES PERSONNES EMPLOYÉES.....	9
CHAPITRE V : TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET VACANCES.....	12
CHAPITRE VI : SALAIRES, ALLOCATIONS, ET FRAIS	17
CHAPITRE VII : RESPONSABILITÉS CIVILE ET PÉNALE.....	20
CHAPITRE VIII : PRÉVOYANCE ET ASSURANCES.....	21
CHAPITRE IX : DIFFÉREND ET ARBITRAGE	21
CHAPITRE X : DISPOSITIONS FINALES.....	22
ANNEXE I : TEMPS MIS À DISPOSITION PAR L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DES ARTICLES 28 ET 69 :	24
ANNEXE II – ECHELLE DES SALAIRES SUR LA BASE DES VALEURS 2008	25
ANNEXE III – ALLOCATIONS FAMILIALES.....	27
ANNEXE IV –INDEMNITÉS FORFAITAIRES POUR DÉPENSE DE SERVICES.....	28

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1 – Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après : CCT) est conclue entre :

- l’Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud (EERV), d’une part ;
- l’Association des pasteurs et diacres de l’EERV (APD) et l’Association des laïcs salariés de l’EERV, d’autre part.

Article 2 – But

1. La présente convention a pour but de réglementer les rapports de travail de l’ensemble des personnes au bénéfice d’un contrat de travail avec l’EERV.
2. En signant la présente convention, les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer, afin de permettre à l’EERV de remplir sa mission et d’offrir à son personnel de bonnes conditions de travail.

Article 3 – Définitions

1. Dans la présente convention, on entend par:
 - « employeur », l’Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud (EERV) qui est représentée par le Conseil synodal ; ce dernier délègue des tâches à l’office des ressources humaines (ORH) ;
 - « la personne employée », la personne qui est liée à l’employeur par un contrat de travail. Cette appellation concerne les personnes de sexe féminin comme celles de sexe masculin ;
 - « instance compétente », le conseil responsable de postes au sens du règlement ecclésiastique (RE).
2. La notion de personne employée, au sens de la présente CCT, recouvre celle de personne salariée, au sens du règlement général d’organisation (RGO) et du règlement ecclésiastique (RE).

Article 4 – Champ d’application

1. Les dispositions de la présente convention s’appliquent à l’ensemble des personnes employées.
2. Seules les associations contractantes sont habilitées à représenter les personnes employées.

Article 5 – Droit supplétif

Le Code des obligations (CO) s'applique à titre supplétif.

Article 6 – Egalité entre hommes et femmes

Les parties à la présente convention veillent au respect de l'égalité entre hommes et femmes.

Article 7 – Santé

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires au respect de la santé de la personne employée.

Chapitre II : Engagement

Article 8 – Engagement

1. Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit, signé par les deux parties avant l'engagement.
2. Le contrat de travail fait référence à la présente CCT et mentionne notamment :
 - le nom des parties ;
 - la date d'entrée en fonction ;
 - la fonction et la classification ;
 - le taux d'activité ;
 - le montant du salaire brut à l'engagement ;
 - toutes les conditions particulières liées à certaines fonctions, qui ne sont pas réglées dans la présente CCT.
3. La personne employée reçoit un exemplaire de la CCT et les conditions d'assurances et de prévoyance professionnelle.

Article 9 – Engagement pour une durée indéterminée

Les personnes employées sont mises, en principe, au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée.

Article 10 – Engagement pour une durée déterminée

1. En fonction des circonstances, un contrat de durée déterminée peut être établi.
2. Il peut être introduit un temps d'essai ainsi qu'un délai de congé.

Article 11 – Le temps d'essai

1. Les trois premiers mois de travail qui suivent le jour d'entrée en activité sont considérés comme temps d'essai.
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 à la personne employée sans qu'elle ait demandé à l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.
3. Un changement de poste n'entraîne pas un nouveau temps d'essai.
4. Il n'y a pas de nouveau temps d'essai, lorsque cumulativement :
 - le contrat à durée déterminée n'a pas été résilié avant terme ;
 - ce contrat s'est achevé moins d'un an avant l'engagement.

Article 12 – Le stage

1. Le stage fait l'objet d'un contrat de durée déterminée maximale.
2. Les deux premiers mois du stage sont considérés comme temps d'essai. L'art. 11 al. 2 et 3 est applicable par analogie.
3. Au-delà du temps d'essai, le contrat de stage peut être résilié moyennant le respect d'un délai de congé de trente jours pour la fin d'un mois.

Article 13 – Suffragance

1. La suffragance fait l'objet d'un contrat de durée déterminée maximale.
2. Les trois premiers mois de la suffragance sont considérés comme temps d'essai. L'art. 11 al. 2 et 3 est applicable par analogie.
3. Pendant la durée de la suffragance, les rapports contractuels peuvent être résiliés moyennant le respect d'un délai de congé de nonante jours pour la fin d'un mois.

Article 14 – Cahier des charges

Le cahier des charges fixe les modalités du travail à exercer et le lieu de son exercice. Il est établi par écrit entre l'instance compétente et la personne employée et est signé par ces derniers.

Article 15 – Changement de poste ou d’activité

1. Chaque personne employée peut solliciter ou se voir proposer ou confier une autre activité professionnelle dans le cadre de son engagement.
2. Le processus de changement de poste est fixé dans le RE.

Chapitre III : Fin des rapports de travail

Article 16 – Causes

Les rapports de travail prennent fin par :

- a) le décès de la personne employée ;
- b) la retraite ;
- c) l'invalidité ;
- d) la résiliation du contrat de travail;
- e) une modification structurelle.

Article 17 – Forme de la résiliation

La résiliation du contrat de travail se fait par lettre recommandée. La date de réception fait foi ; à défaut de retrait de la lettre signature dans le délai de garde postal, le premier jour du délai fait foi. La résiliation peut aussi être effectuée par une remise en main propre de la lettre de résiliation avec signature d’un accusé de réception ou devant témoins.

Article 18 – Retraite

1. Le contrat de travail entre l'employeur et la personne employée prend fin automatiquement à la fin du mois au cours duquel la personne employée peut bénéficier de la caisse de pension.
2. La retraite anticipée fait l’objet d’un accord entre les parties et met fin automatiquement aux rapports de travail à la date convenue.

Article 19 – Invalidité

1. Le contrat de travail prend automatiquement fin le jour de la notification de la décision d'octroi d'une prestation d'invalidité totale.
2. En cas d'invalidité partielle, si la personne employée ne peut plus exercer son activité professionnelle, dans la mesure du possible, un poste adapté à ses capacités résiduelles lui est proposé par l'ORH.
3. Si la personne employée n'accepte pas le nouveau poste adapté qui lui est proposé ou qu'aucun poste n'est compatible avec ses capacités résiduelles, le contrat de travail est résilié moyennant le respect du préavis prévu à l'art. 21.

Article 20 – Résiliation pendant le temps d'essai

Pendant le temps d'essai, l'employeur ou la personne employée peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours calendrier.

Article 21 – Résiliation après le temps d'essai

1. Sauf accord différent, la personne employée ou l'employeur peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année de service et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service.
2. Sous réserve des cas d'application des art. 24 à 26, l'employeur ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit.
3. L'employeur motive la résiliation.

Article 22 – Résiliation en temps inopportun

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a) pendant que la personne employée accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de la personne employée, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent huitante jours à partir de la sixième année de service ;
 - c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
 - d) pendant que la personne employée 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 une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré

avant cette période, 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 congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Article 23 – Résiliation abusive

1. Lorsque la résiliation est abusive, au sens de l'art. 336 CO, la partie qui résilie abusivement doit verser à l'autre une indemnité. Celle-ci est fixée conformément à l'art. 336a al. 2 et 3 CO.
2. La partie qui entend demander une indemnité doit ouvrir action, en vertu de l'art. 336b CO.
3. L'indemnité, versée à la personne employée, est calculée selon le nombre d'années de service, à savoir :
 - a) de 1 à 5 ans, 3 mois de salaire au maximum ;
 - b) de 6 à 10 ans, 6 mois de salaire au maximum ;
 - c) de 11 à 15 ans, 9 mois de salaire au maximum ;
 - d) dès 16 ans, 12 mois de salaire au maximum.

Article 24 - Résiliation immédiate pour justes motifs

1. L'employeur ou la personne employée peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
2. Les articles 337b et 337c CO sont applicables.

Article 25 – Modification structurelle

1. Lorsqu'une modification structurelle est intervenue au point que la personne employée ne peut plus être engagée au taux d'activité fixé contractuellement ou que le poste a été supprimé, l'employeur lui proposera un autre poste qui correspond à ces aptitudes professionnelles.
2. Avec l'accord de la personne employée, une activité différente peut lui être offerte, et si une formation est nécessaire, elle sera organisée aux frais de l'employeur.
3. Si les mesures prévues aux deux premiers alinéas ne sont pas réalisables, l'employeur résilie le contrat moyennant un préavis de trois mois. Une convention établit les modalités de la résiliation.

Article 26 – Licenciement collectif

1. Est considéré comme licenciement collectif une mesure de licenciement qui touche 5% ou plus des personnes employées.
2. Si un licenciement collectif doit se produire, notamment suite à une diminution de la subvention, l'employeur, après négociation avec les partenaires de la CCT, met sur pied un plan social.
3. Avant de procéder au licenciement collectif, l'employeur donne l'occasion aux partenaires de la CCT de proposer d'autres solutions.
4. Les dispositions du CO s'appliquent en ce qui concerne la procédure à respecter.

Article 27 – Libération de l'obligation de travailler

1. L'employeur peut décider, au moment de la résiliation ou ultérieurement, de libérer la personne employée de fournir sa prestation de travail jusqu'à la fin du contrat de travail qui les lie. Si, habituellement la personne employée touche des avantages, sommes ou autres indemnités forfaitaires liées à certains frais ou inconvénients qui n'existent plus du fait de la libération, ceux-ci ne sont pas dus.
2. Dans un courrier écrit, l'employeur précise les modalités exactes de cette libération et règle notamment le sort des éventuelles heures supplémentaires et du solde des vacances. A moins que l'employeur n'ait expressément précisé le contraire, la personne employée est libre de commencer un nouvel emploi. Le cas échéant, l'employeur imputera sur le salaire encore dû ce que la personne employée a gagné en exécutant le nouveau travail.
3. Durant la période de libération, la personne employée doit immédiatement aviser l'employeur de la survenance d'un motif de suspension du délai de congé, au sens de l'art. 22 de la présente CCT.
4. En cas de suspension du délai de congé, l'employeur peut revenir sur sa décision de libérer la personne employée de son obligation de travailler durant le délai de congé.

Chapitre IV : Droits et devoirs des personnes employées

Article 28 – Droits d'association

1. Les droits d'association et de réunion sont garantis. Les personnes employées ont le droit de se faire représenter par leur association syndicale ou professionnelle.
2. La participation aux assemblées et activités qui y sont liées fait partie du temps de travail.
3. Le temps mis à disposition par l'employeur pour les personnes employées et les responsables d'association est fixé dans l'annexe I.

Article 29 – Diligence et fidélité à observer

Les personnes employées s'engagent à fournir des prestations de qualité. Elles accomplissent leurs tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Elles travaillent dans un esprit d'entraide et de collaboration. Elles agissent conformément aux intérêts de l'EERV, dans le respect des obligations disciplinaires et contractuelles en vigueur. Conformément au devoir de discrétion, elles ne doivent pas révéler des faits destinés à rester confidentiels.

Article 30 – Secret professionnel

1. Le ministre est tenu au secret professionnel. Il est soumis à l'art. 321 du Code pénal, en cas de violation de ce secret.
2. Il peut toutefois révéler un secret si l'intéressé y consent ou si le Conseil synodal l'y autorise, parce que la révélation paraît indispensable à la protection d'intérêts prépondérants, publics ou privés.
3. Sont en outre réservées les dispositions du droit fédéral et cantonal concernant l'obligation de renseigner les autorités ou de témoigner en justice.
4. Par analogie, cet article s'applique aux laïcs engagés au service de la mission de l'Eglise.

Article 31 – Occupation incompatible

1. La personne employée ne peut se livrer à une ou plusieurs occupations incompatibles avec les buts poursuivis par l'institution. Elle ne peut notamment pas faire concurrence aux actions de l'EERV.
2. L'employeur détermine la compatibilité après avoir entendu l'instance compétente et la personne employée. En cas d'incompatibilité, il signifie immédiatement à la personne employée qu'elle ne peut exercer l'activité déterminée.
3. Toute activité complémentaire, accessoire rémunérée ou fonction publique, au sens des art. 32 à 34 de la présente CCT, peut être jugée incompatible.

Article 32 – Activités complémentaires

Une personne employée à temps partiel veille à ce que son activité complémentaire ne nuise pas à son activité dans l'EERV. Elle en informe l'employeur et l'instance compétente.

Article 33 – Activités accessoires rémunérées

1. L'exercice d'une activité accessoire rémunérée est subordonné à l'autorisation de l'employeur.
2. L'accord de l'employeur et les modalités de l'exercice de l'activité accessoire rémunérée sont formalisés dans un document écrit et signé par les deux parties.

Article 34 – Fonctions publiques

1. La personne employée voulant exercer une fonction publique non obligatoire demande préalablement l'autorisation de l'employeur.
2. Les conditions de l'exercice d'une fonction non obligatoire fait l'objet d'une convention.
3. L'exercice d'une charge publique non obligatoire ne peut justifier une réduction de salaire ou une diminution de vacances que s'il en résulte au total une absence de plus de quinze jours par an. La personne employée n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.

Article 35 – Bilan annuel

Un bilan annuel est effectué entre l'instance compétente et la personne employée.

Article 36 – Formations

1. Chaque personne employée a droit à une formation correspondant à ses activités et responsabilités.
2. La formation comprend :
 - a) la formation pendant les cinq premières années de ministère ;
 - b) la formation continue ;
 - c) la formation pour une nouvelle activité ou dans un nouveau poste.
3. Chaque personne employée a droit à 5,5 jours par an pris sur son temps de travail pour sa formation continue.
4. La personne employée doit faire approuver son choix par l'employeur.
5. L'employeur peut déclarer obligatoire une formation, le cas échéant sur proposition de l'instance compétente.
6. L'employeur organise et valide des formations tant pour les ministres que pour les laïcs. Une participation forfaitaire est demandée, sauf lors d'une demande de l'institution.
7. Pour toute formation qui n'est pas prévue aux lettres a) et b) de l'alinéa 2, un contrat de formation écrit est établi et il définit notamment les conséquences d'une formation non menée à chef.

Chapitre V : Temps de travail, congés et vacances

Article 37 – Temps de travail, principes

1. Le temps de travail se calcule sur une base annuelle.
2. Le temps de travail annualisé est de 1959 heures jusqu'à 59 ans et 1917 heures dès l'année des 60 ans.
3. L'aménagement du temps de travail est lié au cahier des charges qui doit respecter le temps de travail fixé à l'alinéa 2. Il est tenu compte de la responsabilité liée à l'activité confiée, de la population concernée ainsi que des intérêts de l'EERV.

Article 38 – Aménagement du temps de travail des ministres et des laïcs au service de la mission de l'Église

1. L'aménagement du temps de travail tient compte du cahier des charges.
2. L'instance compétente et le coordinateur sont responsables de cet aménagement.
3. L'exercice du ministère la nuit, les dimanches et les jours de fêtes chrétiennes est compté comme temps de travail ordinaire. L'instance compétente et le coordinateur veillent à ce que les ministres concernés aient au moins sept week-ends et cinq dimanches de congé par année.
4. La notion d'heure supplémentaire ne s'applique pas aux ministres et aux laïcs au service de la mission de l'Église. Pour compenser les périodes de surcharge, un crédit-temps de deux fois cinq jours par année est disponible.

Article 39 – Aménagement du temps de travail des laïcs engagés pour des tâches administratives

1. Sous réserve d'une indication précise dans le cahier des charges, l'horaire variable est appliqué.
2. Lorsque les besoins du service l'exigent, les personnes employées peuvent être astreintes à l'exécution d'heures supplémentaires qui doivent être compensées par des congés de durée équivalente, dans un délai de six mois dès l'établissement du décompte, en tenant compte, dans la mesure du possible des vœux des personnes employées. Les heures qui n'auront pu être compensées dans le délai seront rémunérées au salaire horaire de base.
3. Dès la 61^{ème} heure supplémentaire, la personne employée a droit au paiement des heures supplémentaires avec une majoration de 25 %.
4. Les heures payées avec une majoration de salaire ne sont pas compensées en temps.
5. Le décompte des heures est établi au début de chaque année civile concernant l'année précédente.

6. Les heures sont dites supplémentaires dès qu'elles dépassent le nombre fixé dans l'annualisation.
7. L'alinéa 4 de l'article 38 s'applique par analogie aux personnes employées ayant une fonction de cadre.

Article 40 – Jours fériés

1. Les jours suivants sont considérés comme fériés: les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne, Noël.
2. A ces jours fériés s'ajoute un jour de congé supplémentaire qui est en principe fixé au 26 décembre, mais que l'employeur peut déplacer à une autre date selon les particularités du calendrier.
3. Les jours fériés tombant pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

Article 41 – Durée des vacances

1. Les personnes employées ont droit chaque année civile aux vacances suivantes :
 - jusqu'à l'année de leurs 59 ans, cinq semaines ;
 - dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans, six semaines.

Une semaine de vacances ne comprend qu'un seul week-end.
2. La personne employée qui commence ou quitte son activité au cours d'une année a droit, pour cette année-là, à des vacances en proportion de la durée de son activité.
3. Les dates des vacances sont fixées dans la mesure du possible en tenant compte des intérêts de la personne employée. La période de vacances doit comprendre au moins une fois deux semaines consécutives.
4. Les vacances sont accordées et prises pendant l'année civile correspondante. Elles peuvent exceptionnellement être reportées à l'année suivante, en principe au 30 avril au plus tard, moyennant l'autorisation expresse de l'employeur. Au-delà de cette date, l'employeur peut imposer d'office une période de vacances, de telle sorte que le solde non pris soit épuisé.

Article 42 – Réduction des vacances

1. Si la personne employée manque le travail sans faute, pour des raisons telles que maladie, accident, service militaire ou civil, la durée des vacances est réduite d'un douzième par mois complet d'absence, dès et y compris le deuxième mois complet d'absence.
2. La réduction s'opère dès et y compris le troisième mois complet d'absence en cas d'empêchement de travailler dû à la grossesse.

3. La période au cours de laquelle la personne employée a bénéficié de l'allocation de maternité au sens de la loi la loi fédérale sur les allocations pour perte de gains (LAPG) ne compte pas.
4. Les absences sont cumulées dans le cadre de l'année servant de base au calcul des vacances.
5. Lorsqu'une absence entraînant une réduction de vacances survient alors que le droit aux vacances de l'année civile de référence est épuisé, la réduction s'opère sur les vacances de l'année suivante.

Article 43 – Vacances prises en trop

Si, à la fin du contrat, la personne employée a pris plus de vacances que celles auxquelles elle avait droit, le trop reçu sera retenu sur le salaire.

Article 44 – Congés divers

1. La personne employée a droit à des congés de courte durée payés, lorsqu'ils sont pris au moment de la survenance de l'événement, dans les cas suivants :
 - pour son propre mariage: quatre jours ;
 - en cas de décès (époux, épouse, enfant, père ou mère, concubin) : jusqu'à trois jours ;
 - pour d'autres circonstances de famille importantes : jusqu'à deux jours ;
 - pour un changement de domicile (déménagement) : deux jours.
2. Dans les cas suivants, l'employeur accorde le temps nécessaire à la personne employée, sans compensation sur le temps de travail :
 - pour comparution devant un tribunal ou devant les autorités fédérales, cantonales ou communales : le temps nécessaire ;
 - pour les inspections d'armes ou leur reddition, pour le service de pompier en cas de sinistre et pour les formations d'intervention rapide de la protection civile en cas de catastrophe : le temps nécessaire.
3. En outre, l'employeur accorde aux personnes employées :
 - a) un congé de maternité de quatre mois ;
 - b) un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé de maternité ;
 - c) un congé de paternité de dix jours correspondant à des jours normalement travaillés ;
 - d) un congé pour enfant malade de cinq jours par an ;
 - e) un congé d'adoption de deux mois ;
 - f) un congé sabbatique, en accord avec l'instance compétente et l'employeur ;
 - g) un congé parental (non rétribué) d'une année au maximum.
4. L'employeur fixe les modalités d'octroi des congés, en accord avec les partenaires concernés.

5. L'employeur peut aussi octroyer :
 - un congé payé de ressourcement ;
 - un congé payé pour circonstances de famille excédant deux jours ;
 - un congé non payé d'une année au maximum.
6. Pour les congés dépassant trente jours, l'employeur prévoit, si nécessaire, un remplacement.

Article 45 – Congé de maternité

1. L'employeur accorde à la personne employée, sur la base d'un certificat médical, un congé de maternité de quatre mois, pendant la période comprise entre deux semaines avant et quatre mois après l'accouchement.
2. Ce congé ne peut être fractionné.
3. Le congé de maternité est accordé aux personnes employées qui remplissent les conditions posées par la LAPG en cas de service et de maternité.
4. Pour celles qui ne rempliraient pas les conditions fixées par ladite loi, une directive de l'employeur précise les modalités d'octroi du congé, en particulier la possibilité de prévoir un temps pendant lequel la personne employée s'engage à rester au service de son employeur. En cas de rupture prématurée des rapports de travail, la personne employée peut être amenée à devoir rembourser au prorata temporis le salaire reçu à bien plaisir de l'employeur pendant le congé de maternité.

Article 46 – Congé d'allaitement

1. Au plus tard à la fin du deuxième mois du congé de maternité, la personne employée informe, par écrit, l'employeur de son intention de solliciter un congé d'allaitement.
2. Au plus tard à la fin du congé de maternité, l'employeur accorde le congé d'allaitement sur présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement.
3. La durée du congé d'allaitement est d'un mois et est payé par l'employeur.

Article 47 – Congé de paternité

1. Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, la personne employée a droit à un congé de paternité de dix jours qui coïncident habituellement avec des jours travaillés.
2. Le congé peut être fractionné. Il doit être pris au plus tard dans le mois qui suit la naissance, sauf circonstances particulières.

Article 48 – Congé pour enfants malades

1. L'employeur accorde à la personne employée un congé par famille, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Pour les familles nombreuses, des dispositions particulières peuvent être prises.
2. Le congé payé est accordé à concurrence de cinq jours par an au maximum à la personne employée qui assume la charge ou la garde effective d'un enfant.
3. Dans le but d'éviter un cumul, il est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent au service de l'employeur.

Article 49 – Congé d'adoption

Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, la personne employée a droit à un congé payé de deux mois pour adoption.

Article 50 – Congé parental

1. L'employeur accorde un congé parental non rémunéré à la personne employée qui désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant.
2. Il est accordé une fois par enfant.
3. Le congé parental est accordé aux conditions suivantes :
 - a) l'enfant est âgé de 16 ans au maximum à la date où débute le congé ;
 - b) la personne employée présente sa demande à l'employeur au plus tard trois mois avant la date à laquelle elle souhaite bénéficier du congé ;
 - c) la personne employée exerce de manière ininterrompue une activité au service de l'employeur depuis douze mois au moins (temps de service).
4. Sous réserve des lettres a) et b) de l'al. 3, un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que la personne employée ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.
5. Le congé est de six mois au moins et d'une année au maximum, et ne peut pas être fractionné.
6. En dérogation à l'alinéa 5, un congé parental d'une durée inférieure à six mois, mais au minimum de deux mois, peut être accordé à la mère lorsqu'il suit immédiatement le congé de maternité et/ou le congé d'allaitement.
7. Dans ce cas, la mère présente sa demande au plus tard un mois avant la date du début du congé.

Article 51 – Congé sabbatique

1. Le congé sabbatique payé, s'il est octroyé, fait l'objet d'un accord de l'employeur où sont précisées les modalités.
2. Les détails sont réglés dans une directive établie par l'employeur.

Article 52 - Congé payé de ressourcement, congé payé pour circonstances de famille excédant deux jours

A des conditions particulières et suite à l'étude de chaque cas particulier, l'employeur peut octroyer ces congés aux personnes employées.

Article 53 - Congé non payé d'une année au maximum

A des conditions particulières et suite à l'étude de chaque cas particulier, l'employeur peut octroyer ce congé aux personnes employées.

Chapitre VI : Salaires, allocations et frais

Article 54 – Fixation des salaires

1. Le salaire des personnes employées est fixé conformément à l'échelle prévue dans l'annexe II de la présente convention, en fonction de la formation professionnelle de la personne employée, de son activité antérieure dans la fonction.
2. Lorsque l'EERV ne peut plus respecter l'échelle des salaires, des négociations sont entamées entre les parties contractantes.

Article 55 – Adaptation du salaire au renchérissement et augmentation du salaire

1. L'échelle des salaires est adaptée à l'augmentation du coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'adaptation retenue par le Conseil d'Etat pour le personnel de l'Etat de Vaud.
2. En règle générale, au début de chaque année civile et pour autant que les rapports de travail durent depuis six mois au moins, la personne employée peut obtenir une augmentation annuelle de salaire jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de la classe de la fonction qu'il occupe.
3. Lorsque l'EERV ne peut plus respecter l'adaptation à l'augmentation du coût de la vie ou les augmentations annuelles, des négociations sont entamées entre les parties contractantes.

Article 56 – Paiement du salaire

Le salaire est versé au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.

Est retenu sur chaque salaire :

- AVS/AI/APG, assurance-chômage : la cotisation légale ;
- fonds de prévoyance : la cotisation légale ou réglementaire ;
- assurance-accidents (non professionnels), hormis pour les personnes qui ni sont pas soumises.

Article 57 – Allocations familiales

1. Les personnes employées ont droit à des allocations familiales au minimum conformément aux dispositions de la législation vaudoise sur les allocations familiales.
2. Le montant des allocations est fixé dans l'annexe III.
3. En cas de réduction du salaire pour cause de maladie, de service militaire, de protection civile ou de service civil, les allocations continuent à être versées en entier.

Article 58 – Prestation en cas de décès

1. En cas de décès de la personne employée, l'employeur paye le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si la personne employée laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles elle remplissait une obligation d'entretien.
2. Ce salaire est immédiatement exigible après le décès et ne fait pas partie du salaire déterminant AVS. Les bénéficiaires ont un droit propre indépendamment du partage successoral.
3. En fonction des circonstances, l'employeur peut octroyer jusqu'à un mois de salaire supplémentaire.

Article 59 - Indemnités pour dépenses de service

Les frais nécessaires à l'accomplissement de l'activité des personnes employées font l'objet d'une indemnité forfaitaire, dont les modalités, les montants et le paiement sont fixés dans l'annexe IV.

Article 60 - Années de service

1. Comptent comme années de service, le temps durant lequel la personne employée a travaillé sous contrat pour l'EERV.

2. L'employeur décide si le temps passé comme personnel occasionnel ou dans un autre emploi lié au service d'une autre Eglise ou institution compte comme temps de service. La liste des Eglises et institutions reconnues est établie par l'employeur.

Article 61 – Salaire en cas d'incapacité de travail (accident ou maladie)

1. Si la personne employée est empêchée de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, à l'exception des situations visées par l'art. 63, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité :
- a) pour les personnes employées en temps d'essai, le salaire est dû en totalité pendant un mois ;
 - b) pour les personnes employées liées par un contrat de durée indéterminée, le salaire est payé en entier pendant les douze premiers mois, puis au quatre cinquième pendant les trois mois suivants ;
 - c) pour les personnes employées engagées par un contrat de durée déterminée et les apprentis, le salaire est payé en totalité :
 - la première année pendant un mois ;
 - la deuxième année pendant deux mois ;
 - dès la troisième année pendant quatre mois.
2. Dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle la personne employée est reconnue invalide conformément aux dispositions des assurances sociales.
3. L'employeur peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil. Les frais sont à la charge de l'employeur.
4. Dans les cas particulièrement dignes d'intérêt, l'employeur peut aller au-delà de ces normes. Inversement, il peut réduire les prestations ou les supprimer, lorsque l'accident ou la maladie est dû à une faute ou à une négligence grave de la personne employée.

Article 62 – Information

1. La personne employée malade ou victime d'un accident en informe immédiatement l'employeur. Elle indique la nature de l'absence. Si l'absence se prolonge au-delà de cinq jours, la personne employée produit un certificat médical.
2. Si les absences se prolongent ou se répètent, l'employeur soumet le cas à un médecin-conseil. Les frais sont à la charge de l'employeur.

Article 63 – Salaire en cas de service militaire obligatoire, protection civile et service civil

1. L'employeur verse à la personne employée les prestations suivantes, dans les cas et sous les conditions ci-dessous :

- école de recrue : 100% du salaire ;
 - service militaire obligatoire, protection civile et service civil : 100% du salaire ;
 - cours de répétition : 100% du salaire ;
 - service long : 100% du salaire ;
 - service d’avancement : 90% du salaire pour les personnes employées ayant charge de famille et 80% pour les autres.
2. Par service d’avancement, il est entendu les services accomplis dans les écoles et cours spéciaux prévus, par la législation fédérale, pour acquérir un grade.
 3. Les allocations légales sont acquises à l’employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas les prestations de celui-ci.
 4. Ces prestations libèrent l’employeur de toute autre obligation.
 5. La personne employée informe l’employeur des périodes de service dès qu’il en a connaissance.
 6. Le paiement du salaire est subordonné à un temps de redevance après le dernier service accompli, pendant lequel la personne employée ne peut résilier son contrat, à défaut de quoi elle sera appelée à rembourser la différence entre le salaire reçu et les allocations perte de gain encaissées par l’employeur.
 7. L’employeur fixe le temps de redevance au service de l’EERV exigible après l’école de recrue et les services d’avancement.

Article 64 – Prestations d’assurances

Les prestations des diverses assurances allouées aux personnes employées sont acquises à l’employeur jusqu’à concurrence des montants versés.

Chapitre VII : Responsabilités civile et pénale

Article 65 – Responsabilité civile

1. L’employeur conclut une assurance responsabilité civile qui couvre les éventuels dommages causés par les personnes employées, dans le cadre de leur activité professionnelle.
2. Les personnes employées répondent envers l’employeur du dommage qu’elles lui ont causé intentionnellement ou par négligence.

Article 66 – Responsabilité pénale

La personne employée poursuivie pénalement en informe immédiatement l'employeur qui décide dans quelle mesure il y a lieu de l'assister pour sa défense.

Chapitre VIII : Prévoyance et assurances

Article 67 – Assurances sociales

- ¹. Les assurances des personnes employées contre les risques de la vieillesse, du décès, de l'invalidité, de la maladie et de l'accident sont régies par les lois et règlements spéciaux en la matière. L'employeur transmet les informations utiles aux personnes employées.
- ². Les personnes employées sont assurées en matière de prévoyance auprès d'une caisse de pension.
- ³. Si cela s'avère nécessaire, l'employeur prévoit une assurance de perte de gains supplémentaire pour assurer une égalité de traitement entre les personnes employées.

Chapitre IX : Différend et arbitrage

Article 68 – Relations entre les parties contractantes

Les parties contractantes s'engagent à se rencontrer régulièrement, notamment pour discuter des questions touchant à l'organisation et aux conditions générales de travail.

Article 69 – Différend et arbitrage

- ¹. Les parties contractantes désignent un représentant pour l'employeur et un représentant pour les personnes employées. Ceux-ci ont pour tâche de régler les différends et les difficultés liées à l'interprétation et l'application de la présente convention.
- ². En cas d'échec, une commission paritaire comprenant trois représentants de l'employeur et trois représentants des associations parties à la convention entend les parties au litige et décide, avec un président neutre agréé par les deux parties. Cette décision peut être contestée devant l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage. La commission s'organise elle-même. Les litiges individuels sont de la compétence du Tribunal des Prud'hommes.

3. En cas de conflit entre personnes employées, entre une personne employée et un organe de l'EERV, l'employeur offre la possibilité de médiation prévue dans le RE.
4. Le temps mis à disposition par l'employeur pour les représentants des personnes employées mentionnées à l'al. 1 est fixé dans l'annexe I.
5. Le temps nécessaire pour l'accomplissement des mesures prévues aux al. 1 à 3 est compté comme temps de travail pour les personnes concernées.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 70 – Validité de la convention

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2014. Elle abroge toutes les dispositions antérieures.
2. Si l'une des parties ne la dénonce pas par lettre recommandée six mois au moins avant son échéance, ses dispositions sont tacitement reconduites de cinq ans en cinq ans.
3. La dénonciation de la présente CCT dans le délai imparti à l'alinéa 2 entraîne aussi celle de ses annexes, et les autres accords auxquels elle se réfère.
4. Les parties contractantes peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente CCT, ainsi que ses annexes.

Article 71 – Dispositions transitoires

Les parties contractantes fixent les dispositions transitoires suivantes :

- a) l'adaptation de la classification salariale des diacres débute dans la période 2010-2014. La classification des laïcs au service de la mission de l'Eglise suit la même évolution que celle des diacres ;
- b) l'adaptation des forfaits des indemnités débute en 2010 ;
- c) la nouvelle CCT est considérée comme offrant un maintien globalement égal des acquis par rapport à la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud et au RE, ce qui ne nécessite pas le recours au congé-modification et au licenciement collectif;
- d) un avenant-type au contrat existant est envoyé à toutes les personnes employées avec un exemplaire de la CCT au début de l'année 2009.
- e) L'article 35 n'entrera en vigueur que lorsque le dispositif sera applicable selon les modalités définies par l'ORH.

Texte lu et adopté le 3 septembre 2008 par les délégations chargées des négociations pour l'élaboration de la Convention collective de travail :

Pour l'EERV :

Antoine Raymond
 Claude Cuendet
 Patrick Felberbaum

Pour l'APD :

Pierre Farron
 Alain Martin
 Jan de Haas

Pour l'Association des laïcs salariés : Isaline Wahli

Gérard Jaton

Pour l'EERV

Pour l'APD

Pour l'Association
 des laïcs salariés
 de l'EERV

Le Conseil synodal
 Le Président

Le comité
 Le Président

Le comité
 La Présidente

La Vice-Présidente

La Vice-Présidente

Le Vice-Président

Lausanne, le 15 septembre 2008

Annexe I : Temps mis à disposition par l'employeur dans le cadre de l'application des articles 28 et 69

Le temps mis à disposition par l'employeur est considéré comme temps de travail.

Le temps mis à disposition est le suivant :

- a) Pour la participation aux assemblées et activités :
 - trois jours pour chaque membre d'association par an.
- b) Pour la participation au comité de l'association et pour les représentants des personnes employées dans le cadre de l'art. 69 de la CCT :
 - huitante jours globalement par an pour l'APD ; le coût des éventuels remplacements ponctuels ou de courte durée en lien avec l'utilisation des huitante jours est pris en charge par l'APD ;
 - vingt jours globalement par an pour l'Association des laïcs salariés.

Une évaluation sera faite après une année.

Eléments de références pour la fixation du traitement initial :

- *laïcs* : niveau du poste, niveau de formation de base exigée, années d'expérience par rapport au poste ; les classes salariales sont indiquées sur le descriptif de poste ;
- *pasteurs* : niveau de formation de base exigé (master en théologie, stages, suffragance), années d'expérience professionnelle dans le ministère depuis la consécration ;
- *diacres* : niveau de formation de base exigé (diplôme de formation diaconale, stages, suffragance), années d'expérience professionnelle dans un autre métier, années d'expérience professionnelle dans le ministère depuis la consécration ;
- *laïcs dans la mission de l'Eglise* : niveau de formation de base exigé (bachelor, séminaire de culture théologique, formation pour la fonction), années d'expérience professionnelle en lien avec poste.

Changement de classe : quand l'augmentation annuelle élève le salaire au minimum de la classe supérieure.

Stagiaires : Fr. 41 383.-

Vicaires retraités diacres : Fr. 29 221.-

Vicaires retraités pasteur(e)s : Fr. 35 657.-

Tous les collaborateurs ont un 13^{ème} salaire sauf les stagiaires et les vicaires retraités. Il est versé en décembre.

Annexe III – Allocations familiales

Les montants suivants sont versés au minimum conformément à la législation vaudoise :

Allocation de naissance	Fr. 1'600.-
Allocation mensuelle enfant, dès le mois de la naissance jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 16 ans	Fr. 200.-
Allocation mensuelle de formation professionnelle, dès le mois qui suit le début de la formation professionnelle ou des études, mais au plus tard jusqu'à 25 ans révolus.	Fr. 250.-
Allocation mensuelle pour famille nombreuse (en sus dès et y compris le 3 ^{ème} enfant)	Fr. 170.-

Annexe IV – Indemnités forfaitaires pour dépense de services

Les forfaits suivants sont admis jusqu'à ce qu'un nouveau règlement sur les indemnités soit établi et rencontre l'approbation de l'administration cantonale des impôts :

Type de frais	Défraiement forfaitaire mensuel	Insertion dans le certificat de salaire (nouvelle formule)
Tél. / mail / mobile	Fr. 100.- ou fr. 200.-	Forfait indiqué sous le chiffre 13.2.3 avec la mention : tél/mobile/mail
Déplacements	- Base : Fr. 100.- - De 500 à 1000 km : Fr 200.- - Plus de 1000 km : Fr. 300.-	Forfait indiqué sous le chiffre 13.2.2