



LA CHARMAIE
RÉSIDENCE

Directives concernant le règlement sur la formation pour le personnel de l'EMS

28 août 2014 - 1^{er} janvier 2016 – 25 juillet 2019

1. Buts

Les présentes directives définissent les compétences et les modalités d'application concernant l'application du règlement sur la formation pour le personnel de l'EMS.

2. Champ d'application

Ce règlement concerne uniquement la formation continue et n'est pas applicable aux apprentis et stagiaires. Les présentes directives sont applicables à tous les autres employés de l'établissement. Dans le cadre de l'évaluation annuelle, l'employeur et l'employé déterminent les besoins de formation.

3. Types de formation

En principe, il existe 4 types de formation. Ces dernières doivent permettre à l'employeur de définir la participation financière :

1) Formation exigée par l'employeur

En règle générale, si une formation est obligatoire, tous les jours de formation se déroulant pendant le temps de travail sont accordés comme heures de travail.

Cependant, l'employé doit être informé que les jours accordés comme temps de travail sont intégrés dans la convention de formation et devront être remboursés en cas de départ pour autant que la convention soit valable lors du départ. Les frais de formation sont en principe pris en charge par l'employeur. Si un employé refuse de suivre une formation, le chef de service prend contact avec la direction afin de définir les mesures adéquates.

2-3) Formation continue d'intérêt commun ou moindre pour l'employeur

Si une formation est dite d'intérêt commun ou moindre, le nombre de jours de formation accordés sur le temps de travail est défini entre le supérieur et l'employé et doit être validé par l'employeur. Le nombre de jours accordés ainsi que la participation financière de l'EMS seront proportionnels au degré d'intérêt de la formation. L'employé doit être informé que les jours accordés comme temps de travail sont intégrés dans la convention de formation et devront être remboursés en cas de départ pour autant que la convention soit valable lors du départ.



LA CHARMAIE
RÉSIDENCE

4) Formation continue d'intérêt exclusif pour l'employé

Si une formation est d'un intérêt exclusif pour l'employé, la totalité des frais est pris en charge par l'employé. Aucun jour ne lui est accordé sur le temps de travail pour sa formation.

4. Coût de la formation continue

4.1 Formation continue interne

L'EMS prend en charge les frais en lien avec l'offre de formation interne.

4.2 Formation continue externe

Sont considérés comme "Frais de formation" tous les frais tels que frais de cours et de déplacement. Dès que l'employeur prend en charge financièrement une partie ou la totalité d'une formation continue ou que des jours sont accordés sur le temps de travail pour une formation, une décision de principe doit être prise.

a) Paiement des frais

Pour les formations qui sont exigées par l'employeur, ce dernier paie directement les frais encourus (frais d'inscription, frais d'examen, voire éventuellement frais relatifs au matériel didactique) auprès de l'établissement qui organise la formation. Pour les formations d'intérêt commun et d'intérêt moindre, l'employé paie lui-même les frais encourus (frais d'inscription, frais d'examen, voir éventuellement frais relatifs au matériel didactique) auprès de l'établissement qui organise la formation.

- le 50 % du montant pris en charge par l'employeur est remboursé sur présentation de pièces justificatives.

- le solde (50%) sera remboursé lors de l'obtention du diplôme, brevet, ...

En cas de désistement, le solde ne sera pas remboursé à l'employé.

b) Types de formation continue

La prise en charge des coûts et le nombre de jours accordés sur le temps de travail seront définis en fonction de l'intérêt que l'employeur porte à la formation.

4.3 Frais de déplacement

Pour les formations exigées par l'employeur et pour les formations d'intérêt commun, une estimation des frais de déplacement devra être effectuée et insérée dans le formulaire y relatif afin de définir les frais de formation totaux. Les employés sont invités à choisir la variante la plus rentable (demi-tarif, carte journalière, etc.)

Pour les formations d'un intérêt moindre ou exclusif pour l'employé, aucun frais de déplacement n'est remboursé par l'employeur.



5. Redevance-temps et obligation de remboursement

5.1. Principe de base

Dans la décision de la Direction figurent : les frais d'inscription, d'examen et éventuellement les frais du matériel didactique pris en charge par l'employeur ainsi que le nombre de journées accordées sur le temps de travail. Selon les frais de formation totaux (incluant salaire versé, les frais énumérés ci-dessus et les frais de déplacement), la durée durant laquelle l'employé s'engage à rester auprès de l'EMS doit être mentionnée. Si la totalité des frais de formation s'élève à plus de Fr. 5'000.- pour les employés ayant un taux d'activité de 50% à 100% ou Fr. 2'500.- pour les temps partiel (taux d'activité de moins de 50%), une convention de formation (avec une redevance-temps et une obligation de remboursement) doit être conclue et signée entre l'employeur et l'employé qui attestent tous les deux avoir pris connaissance des conditions mentionnées sur la décision. En cas de départ avant la fin de la date mentionnée dans la convention de formation, l'employé devra rembourser proportionnellement les frais supportés par l'employeur.

Pour les cours de formation interne, aucune convention de formation ne doit être établie.

5.2. Formation continue externe

Lorsqu'une demande de formation externe est transmise, l'employeur doit définir en premier lieu le degré d'intérêt de la formation. Cela permettra de définir le pourcentage des coûts pris en charge par l'EMS ainsi que du temps mis à disposition sur le temps de travail.

6. Types Degré d'intérêt pour l'employeur

(= prise en charge des coûts et de jours)

Formation exigée par l'employeur	100% en principe
Formation d'un intérêt commun	de 50 à 100%
Formation d'un intérêt moyen à faible	de 0 à 50%
Formation d'un intérêt exclusif pour l'employé	Pas de prise en charge

Hauteur d'activité-Participation aux frais de cours

Hauteur

Entre 50 à 100%	100% en principe
Entre 10 et 49%	50%

7. Prise en charge des frais de formation (y compris salaire) par l'employeur

Redevance-temps

a) Employé ayant un taux d'activité entre 50% et 100%

Jusqu'à Fr. 5'000.- 3 ans



LA CHARMAIE

RÉSIDENCE

De Fr. 5'000.- à Fr. 10'000.- 5 ans

b) Employé ayant un taux d'activité jusqu'à 49%

Jusqu'à Fr. 2'500.- 2 ans

De Fr. 2'501.- à Fr. 5'000.- 3 ans

De Fr. 5'001.- à Fr. 10'000.- 5 ans

8. Obligation de remboursement

En cas de fin des rapports de service intervenant avant la fin de la date mentionnée dans la convention de formation, un remboursement proportionnel est exigé, le calcul se fera au prorata.

Dans le cas d'une résiliation des rapports de travail par l'employé ou d'une résiliation avec effet immédiat de l'employeur **avant la fin de la formation continue**, tous les frais de formation pris en charge par l'employeur sont à rembourser lors du départ de l'employé.

Plusieurs possibilités sont offertes à l'employé pour rembourser le montant dû :

- paiement par facturation
- remboursement par des jours de vacances
- remboursement par des heures supplémentaires
- remboursement par l'élaboration d'un contrat

9. Prise en charge d'une redevance-temps

Si l'EMS souhaite engager un employé qui est déjà lié à une convention de formation auprès de son ancien employeur, il peut reprendre en charge une partie ou la totalité des frais en concluant une nouvelle convention de formation en tenant compte du montant à prendre en charge ainsi que du taux d'activité du futur employé.

Adopté en séance du Comité de Direction, le 28 août 2014

Présidente : Josiane Granger

Vice-Président : Olivier Turin

Repris par La Charmaie SA 1.01.2016 et révisé le 25.07.2019

RESIDENCE LA CHARMAIE

Hervé Fournier
Directeur