

# Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique du Réseau hospitalier neuchâtelois

(du 1<sup>er</sup> décembre 2015)<sup>1</sup>

Le présent Statut inclut la forme féminine. Néanmoins, pour en faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée.

## Préambule<sup>2</sup>

Le 17 septembre 2015, le Conseil d'administration de l'Hôpital neuchâtelois a décidé que la Convention collective de travail pour médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique, du 28 août 2006, serait, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2015, appliquée en qualité de Statut.

Par décision du 18 décembre 2020, le Conseil d'administration du Réseau hospitalier neuchâtelois a modifié les articles 11 al. 2, 19 al. 2, 20 al. 1, 21 à 23, 24 al. 1 et 29 dudit Statut, en y ajoutant un nouvel article 36, le Statut ayant désormais la teneur suivante.

A relever que, par l'adoption, le 19 février 2019, de la Loi sur le Réseau hospitalier neuchâtelois (LRHNe, RSN 802.4), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2019 et abrogeant simultanément la Loi sur l'Hôpital neuchâtelois (LHNE), l'*Hôpital neuchâtelois* est devenu le *Réseau hospitalier neuchâtelois*. Il y a ainsi lieu de considérer que la mention *Hôpital neuchâtelois* est remplacée par celle de *Réseau hospitalier neuchâtelois* sans qu'il s'agisse de modifications de fond.

## I. But et champ d'application

**Article premier** Le présent Statut a pour but de régler les conditions de travail des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique, ci-après "l'employé", engagés par le Réseau hospitalier neuchâtelois, ci-après "l'employeur".

## II. Droit applicable

**Art. 2** Les employés sont soumis à la loi fédérale sur le travail (LTr) et à ses dispositions d'application, ainsi qu'aux dispositions du présent Statut. Pour le surplus, le Code des obligations s'applique.

<sup>1</sup> Adopté suite à la décision CA n° 105 du 17 septembre 2015 relative à l'application de la CCT des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique au titre de Statut avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2015, teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

<sup>2</sup> Nouveau, teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

### III. Conditions d'engagement

**Art. 3** <sup>1</sup> Pour être engagé, le médecin assistant doit être porteur du diplôme fédéral de médecin ou d'un titre jugé équivalent et reconnu par l'Office fédéral de la santé publique. Le médecin assistant doit produire au préalable ses titres et diplômes ainsi que son *curriculum vitae*.

<sup>2</sup> Pour être engagé, le chef de clinique doit être titulaire des mêmes titres que le médecin assistant. De plus, il doit avoir exercé pendant deux ans au minimum la même discipline dans un établissement reconnu pour la formation postgraduée ou être au bénéfice d'une formation jugée équivalente. Le chef de clinique doit produire au préalable ses titres et diplômes ainsi que son *curriculum vitae*. S'il n'est pas titulaire d'un titre de spécialiste reconnu par la Confédération, il sera engagé en qualité de chef de clinique adjoint.

<sup>3</sup> Le chef de clinique adjoint est automatiquement promu chef de clinique à l'obtention du titre de médecin spécialiste reconnu par la Confédération.

### IV. Nature, début et fin des rapports de travail

**Art. 4** <sup>1</sup> L'engagement se fait par contrat de droit privé.

<sup>2</sup> Le présent Statut ainsi que la description de fonction (Annexe 2 : Canevas de description de fonction) qui définit la formation et l'organisation du travail sont remises à l'employé et font partie du contrat de travail.

**Art. 5** Le contrat de travail précise :

- la date d'effet du contrat et la date du premier jour de travail ;
- la durée du temps d'essai ;
- la durée de l'engagement (déterminée ou indéterminée) ;
- la fonction ;
- le département ou service d'affectation ainsi que le ou les lieux de travail ;
- le pourcentage d'activité ;
- le salaire ;
- les conditions d'assurances et de prévoyance sociales.

**Art. 6** La description de fonction précise :

- les missions médicales et administratives ;
- les conditions de l'organisation des horaires de travail ;
- la planification des absences ;
- la planification de la formation ;
- les objectifs professionnels ;
- les éventuelles indemnités supplémentaires.

**Art 7** <sup>1</sup> Le contrat de travail est en principe établi pour une durée déterminée. Sous réserve d'une prolongation écrite du contrat, le contrat de durée déterminée prend automatiquement fin à son terme.

<sup>2</sup> La partie qui résilierait le contrat sans justes motifs pour une date antérieure à son terme s'exposerait à devoir payer des dommages et intérêts à l'autre partie pour rupture de contrat.

<sup>3</sup> Pendant la période d'essai qui est de trois mois ou d'un quart de la durée totale du contrat pour les contrats de moins d'une année, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis écrit de 7 jours, sous réserve des dispositions de l'article 9.

**Art. 8** <sup>1</sup> Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il prend fin par sa résiliation par l'une des parties. Pour être valide, la résiliation du contrat doit être remise à l'autre partie par lettre recommandée au moins deux mois civils à l'avance pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup> Pendant la période d'essai qui est de trois mois, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis écrit de 7 jours, sous réserve des dispositions de l'article 9.

**Art. 9** La résiliation du contrat de travail pour justes motifs porte effet immédiatement. L'entretien de résiliation pour justes motifs est rapidement confirmé par lettre recommandée qui mentionnera, sur demande de la partie qui se voit notifier la résiliation, les motifs de la résiliation.

## V. Durée du travail

**Art. 10** <sup>1</sup> La durée du travail est de 50 heures hebdomadaires pour une activité à 100%. Le nombre de jours travaillés consécutivement s'élèvera à 6 jours au maximum.

<sup>2</sup> Le temps de travail maximal est fixé par les dispositions d'application de la LTr, sous réserve des dérogations accordées par le secrétariat d'État à l'économie (seco).

**Art. 11**<sup>3</sup> <sup>1</sup> L'activité est organisée sur la base d'horaires planifiés sous la responsabilité du département/service conformément à la description de fonction, et elle fait obligatoirement l'objet d'un décompte horaire hebdomadaire, validé mensuellement. L'employeur prévoit un outil adéquat à cet effet.

<sup>2</sup> Le plan de travail est remis à l'employé, dans la mesure du possible, au moins 1 mois à l'avance. Il peut être adapté pour assurer le fonctionnement du service.

**Art. 12** <sup>1</sup> Est considéré comme temps de travail effectif le temps passé au sein de l'institution à titre d'horaire de travail planifié ou supplémentaire, de garde et d'intervention dans le cadre des piquets.

<sup>2</sup> Le temps de déplacement en cas d'intervention lors de piquet compte également comme temps de travail effectif (au maximum 30 minutes rémunérées par trajet) et donne droit à la compensation supplémentaire lorsqu'il est effectué la nuit.

<sup>3</sup> Le temps de pause pendant lequel le médecin doit impérativement assurer une responsabilité médicale selon la description de fonction compte comme temps de travail.

<sup>4</sup> Les heures supplémentaires doivent être reprises par des congés de durée équivalente au cours du trimestre suivant. Si l'organisation ne permet pas de reprendre les heures, elles seront alors payées majorées de 25%, au minimum une fois par année de travail et/ou au moment du départ de l'employé du service ou département.

<sup>5</sup> Les heures de travail supplémentaires, effectuées sur demande de la hiérarchie, sont limitées à 140 par année de travail.

<sup>6</sup> Au terme du contrat, les heures dues par l'employé seront abandonnées.

**Art. 13** <sup>1</sup> La journée de travail est interrompue par une pause principale d'une heure minimum qui ne compte pas comme temps de travail. La demi-journée de travail ne donne pas droit à une pause principale.

<sup>2</sup> Dans la mesure où les activités du service le permettent, chaque demi-journée de travail comportera une pause d'un quart d'heure comptant comme temps de travail.

**Art. 14** La durée de repos entre deux jours travaillés consécutifs doit être en moyenne de 11 heures par période travaillée. Elle pourra être réduite une fois par semaine au maximum à 8 heures minimum, pour autant que la moyenne reste à 11 heures sur deux semaines.

---

<sup>3</sup> Alinéa 2 nouveau, ajouté selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62)

**Art. 15** La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives au minimum et de 36 heures lorsque l'employé travaille le dimanche.

## VI. Travail de nuit et réglementation dominicale

**Art. 16** <sup>1</sup> Le travail de nuit est compris dans la période qui débute à 20h00 et se termine à 07h00. Les heures de travail effectuées dans cet intervalle sont comptabilisées à 110%.

<sup>2</sup> La durée maximale de temps de travail comportant une nuit complète est de 12 heures au maximum, comprenant 2 heures de pause. Les pauses sont rémunérées et peuvent être fractionnées.

<sup>3</sup> Lors de travail de nuit, la durée de repos quotidienne doit être de 12 heures au minimum.

**Art. 17** L'employé a droit à au moins 12 dimanches de congé par année.

## VII. Vacances, congés et jours fériés

**Art. 18** L'employé a droit à 25 jours de vacances par année de travail.

**Art. 19**<sup>4</sup> <sup>1</sup> L'employé a droit aux jours fériés rémunérés suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- 2 janvier ;
- 1<sup>er</sup> mars ;
- 1<sup>er</sup> mai ;
- vendredi-Saint ;
- lundi de Pâques ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 1<sup>er</sup> août ;
- lundi du Jeûne fédéral ;
- après-midi du 24 décembre ;
- 25 décembre ;
- 26 décembre ;
- après-midi du 31 décembre.

<sup>2</sup> Si ces jours tombent sur un samedi ou un dimanche, l'employeur fixe des jours de remplacements afin de garantir 10 jours fériés par an.

**Art. 20**<sup>5</sup> <sup>1</sup> Les congés extraordinaires suivants sont rémunérés :

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| - mariage   | 3 jours ;             |
| - naissance d'un enfant, pour le père             | 10 jours ;            |
| - décès du conjoint, partenaire ou enfant         | 5 jours ;             |
| - décès du père ou de la mère                     | 5 jours ;             |
| - décès des beaux-parents :                       | 3 jours ;             |
| - décès d'un parent au second degré               | 1 jour ;              |
| - déménagement                                    | 1 jour ;              |
| - garde enfants malades                           | 3 jours max. par an ; |
| - maladie grave du conjoint, partenaire ou enfant | 10 jours max. par an. |

<sup>2</sup> Le ou la partenaire vivant en ménage commun doit être déclaré à l'employeur avant l'événement.

<sup>4</sup> Alinéa 2 teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

<sup>5</sup> Alinéa 1 teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

**Art. 21<sup>6</sup>** <sup>1</sup> Le congé maternité est de quatre mois.

<sup>2</sup> Si la fin du contrat est prévue pendant la grossesse ou le congé maternité, la durée du contrat est prolongée au moins jusqu'à la fin du congé maternité.

<sup>3</sup> Le congé d'adoption est de quatre mois pour permettre l'accueil de l'enfant à l'un des futurs parents, pour autant que la fin du contrat de celui-ci n'intervienne pas pendant cette période. Si les parents adoptifs sont soumis au même Statut, le congé peut, le cas échéant, être partagé entre eux.

<sup>4</sup> Lorsque le contrat s'étend au-delà du congé maternité, la reprise du travail et la poursuite du cursus de formation sont garanties, en tenant compte de l'expérience et des compétences acquises. Un ajustement du taux d'activité est possible, en accord entre l'employée et l'employeur.

## VIII. Formation

**Art. 22<sup>7</sup>** L'employé a droit à 5 jours de formation à l'extérieur de l'institution par année de travail dont le financement est assuré, sur préavis du médecin-chef de département, à concurrence de Fr. 1'000.- tous frais compris, par année de travail auprès du même employeur.

**Art. 23<sup>8</sup>** L'employé bénéficie de la formation pratique et théorique donnée au sein de l'établissement conformément aux programmes de formation élaborés par les commissions des disciplines médicales de l'Institut Suisse pour la Formation Médicales postgraduée et continue (ISFM).

## IX. Rémunération

**Art. 24<sup>9</sup>** <sup>1</sup> La rémunération des employés fait l'objet d'une échelle de salaire particulière. Elle fait l'objet d'une annexe au présent Statut qui en fait partie intégrante (Annexe 1 : Conditions salariales et assurances sociales).

<sup>2</sup> Les questions relatives aux conditions d'assurance et de prévoyance sociales figurent dans la même annexe.

**Art. 25** <sup>1</sup> Le salaire est fixé à l'entrée en fonction. Il sera tenu compte des années révolues effectivement travaillées en qualité de médecin au *pro rata temporis*, soit en tenant compte du taux d'activité de l'employé lors de ses emplois précédents.

<sup>2</sup> Le salaire est ensuite régulièrement adapté en tenant compte des années d'expérience révolues. La première adaptation intervient après 12 mois d'activité ininterrompue. Les adaptations suivantes interviennent tous les 12 mois, pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption du travail, jusqu'à ce que le maximum prévu pour la fonction soit atteint.

**Art. 26** L'allocation de renchérissement est adaptée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon les règles applicables au personnel des institutions par lesquelles ils sont engagés.

**Art. 27** <sup>1</sup> En cas d'accident et de maladie professionnels, la perte de gain résultante est indemnisée selon les règles fixées par la LAA.

<sup>2</sup> Pendant les douze premiers mois, l'employeur garantit l'équivalent de 100% du salaire versé avant l'accident ou le début de la maladie.

<sup>3</sup> Lorsque l'assureur LAA rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à charge de l'employé et n'est pas compensée par la garantie de salaire de l'employeur. L'indemnité de l'employeur elle-même est réduite dans la même proportion.

<sup>6</sup> Teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

<sup>7</sup> Idem ;

<sup>8</sup> Idem ;

<sup>9</sup> Alinéa 1 teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

**Art. 28** <sup>1</sup> En cas d'accident non professionnel, la perte de gain résultante est indemnisée selon les règles fixées par la LAA. Seuls les employés travaillant au moins 8 heures par semaine sont couverts contre les conséquences d'un accident non professionnel.

<sup>2</sup> Pendant les six premiers mois, l'employeur garantit l'équivalent de 100% du salaire versé avant l'accident non professionnel.

<sup>3</sup> Lorsque l'assureur LAA rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à charge de l'employé et n'est pas compensée par la garantie de salaire de l'employeur. L'indemnité de l'employeur elle-même est réduite dans la même proportion.

**Art. 29**<sup>10</sup> En cas de maladie non professionnelle attestée par un certificat médical, l'employé reçoit une indemnité équivalente à 100% de son dernier salaire pendant les 3 premiers mois de sa première année d'activité professionnelle et 6 mois dès la deuxième année de service, puis une indemnité équivalente au 80% du salaire jusqu'au 24<sup>e</sup> mois.

**Art. 30** <sup>1</sup> L'employé qui accomplit du service militaire, du service civil ou du service dans la protection civile suisse a droit, par année, à la totalité de son salaire pendant les 45 premiers jours ouvrables d'absence.

<sup>2</sup> Du 46<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour, le salaire subit une réduction de 25%.

<sup>3</sup> Dès le 91<sup>e</sup> jour, l'employé a droit au salaire correspondant au montant des allocations pour perte de gain.

<sup>4</sup> L'employé qui assume une obligation légale d'entretien pour ses enfants a droit à la totalité de son salaire :

- a) pendant la durée de son école de recrues ;
- b) pendant une durée équivalente s'il effectue un service civil sans avoir fait son école de recrues ;
- c) pendant une durée correspondant à la part restante de son école de recrues s'il effectue un service civil après avoir accompli une partie de celle-ci.

<sup>5</sup> Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire et des allocations diverses versés à l'employé.

**Art. 31** <sup>1</sup> Pour l'employé décédé qui laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur verse avec le dernier salaire une indemnité égale à trois fois le dernier salaire mensuel de base.

<sup>2</sup> Est considéré comme conjoint, le partenaire déclaré à l'employeur du vivant de l'employé et ayant réalisé cinq ans de vie commune avant le décès.

## X. Dispositions particulières

**Art. 32** *Abrogé*<sup>11</sup>

**Art. 33** Le règlement des indemnités pour frais professionnels de la CCT Santé21 est applicable, sous réserve des frais liés à la formation qui sont compris dans le financement prévu par l'art. 22 ci-dessus.

## XI. Voies de recours

**Art. 34**<sup>12</sup> Les litiges entre employeur et employé sont tranchés par le Tribunal civil.

<sup>10</sup> Teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

<sup>11</sup> L'article 32 de la CCT pour médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique, du 28 août 2006, est abrogé suite à la décision CA n° 105 du 17 septembre 2015 relative à l'application de la CCT au titre de Statut avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2015 ;

<sup>12</sup> Teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

## XII. Dispositions transitoires

**Art. 35** *Abrogé.*<sup>13</sup>

**Art. 36**<sup>14</sup> L'annexe 1 « Conditions salariales et assurances sociales » contient les dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021, ainsi que celles qui sont appliquées dès le 1<sup>er</sup> mai 2021.

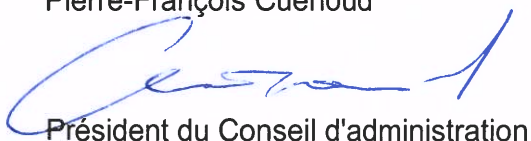
## XIII. Entrée en vigueur et durée

**Art. 37** <sup>1</sup> Le présent Statut entre en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2015. Il abroge et/ou remplace les autres conditions de travail, soit la Convention collective de travail pour médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique du 28 août 2006.

<sup>2</sup> Il est en vigueur pour une durée indéterminée.

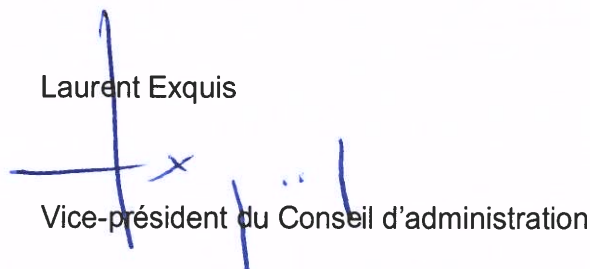
**Modifications adoptées le 18 décembre 2020 (décision CA n° 62), entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

Pierre-François Cuénoud



Président du Conseil d'administration

Laurent Exquis



Vice-président du Conseil d'administration

Neuchâtel, le 18 décembre 2020

### Annexes faisant partie intégrante du présent Statut :

Annexe 1 : Conditions salariales et d'assurances sociales, applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Annexe 2 : *abrogée*<sup>15</sup>

Annexe 2 : Canevas d'élaboration de la description de fonction

<sup>13</sup> L'article 35 de la CCT pour médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique, du 28 août 2006 (CCT) est abrogé suite à la décision CA n° 105, du 17 septembre 2015 relative à l'application de la CCT au titre de Statut avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2015

<sup>14</sup> Nouveau, teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62) ;

<sup>15</sup> L'annexe de la CCT est abrogée suite à la décision CA n° 105, du 17 septembre 2015 relative à l'application de la CCT au titre de Statut avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2015.

# Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique du Réseau hospitalier neuchâtelois

## Annexe 1 : Conditions salariales et d'assurances sociales, applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2021<sup>1</sup>

Le présent document inclut la forme féminine. Néanmoins, pour en faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée.

### Préambule

La présente annexe a pour but de fixer les conditions salariales et d'assurances sociales des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique. Les articles 1 à 8 sont ceux applicables du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021 et les articles 9 à 16 sont applicables dès le 1<sup>er</sup> mai 2021.

### I. Dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 avril 2021

**Art. 1** <sup>1</sup> L'échelle des salaires suivante est applicable et est calculée à l'indice 100, valeur mai 2000 :

échelon	période	médecin assistant	chef de clinique adjoint	chef de clinique
0	annuel	76'014.00	111'910.20	122'467.80
	mensuel	6'334.50	9'325.85	10'205.65
1	annuel	81'557.40	117'717.00	128'538.60
	mensuel	6'796.45	9'809.75	10'711.55
2	annuel	87'100.20	123'523.80	134'608.80
	mensuel	7'258.35	10'293.65	11'217.40
3	annuel	92'643.00	129'330.00	140'679.60
	mensuel	7'720.25	10'777.50	11'723.30
4	annuel	98'185.20	135'137.40	146'750.40
	mensuel	8'182.10	11'261.45	12'229.20
5	annuel	103'728.00	140'943.60	152'820.60
	mensuel	8'644.00	11'745.30	12'735.05
6	annuel	109'270.80		158'891.40
	mensuel	9'105.90		13'240.95
7	annuel	114'813.60		164'961.60
	mensuel	9'567.80		13'746.80
8	annuel	120'356.40		
	mensuel	10'029.70		

<sup>1</sup> Teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62), entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.



<sup>2</sup> Le salaire annuel est divisé en 12 mensualités égales.

<sup>3</sup> Chaque année un tableau des salaires indexés est publié et mis à disposition des médecins.

<sup>4</sup> À l'engagement, le médecin assistant est colloqué selon son expérience déjà acquise. Chaque année complète d'expérience révolue donne droit à un échelon supplémentaire (1<sup>ère</sup> année de travail : pas d'échelon ; 2<sup>e</sup> année : 1 échelon ; 3<sup>e</sup> année : 2 échelons ; etc.).

<sup>5</sup> À l'engagement, le chef de clinique adjoint et le chef de clinique sont colloqués selon leur expérience dans une fonction équivalente à celle prévue (1<sup>er</sup> emploi dans la fonction : 0 échelon ; 2<sup>e</sup> année dans la fonction : 1 échelon ; etc).

<sup>6</sup> En cas de promotion à l'interne, le médecin sera colloqué dans l'échelle de la nouvelle fonction au premier échelon qui lui accorde un salaire supérieur à son salaire précédent.

<sup>7</sup> En cours d'activité, le médecin a droit à un échelon supplémentaire jusqu'au maximum prévu pour la fonction, après chaque année d'activité complète révolue au sein de l'institution, également lorsqu'un changement de fonction est intervenu en cours d'année.

<sup>8</sup> Les salaires des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont indexés selon les règles applicables au personnel du Réseau hospitalier neuchâtelois.

**Art. 2** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique ont droit aux allocations familiales et complémentaires versées au personnel du Réseau hospitalier neuchâtelois.

**Art. 3** Les salaires des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont versés en 12 mensualités égales à la date usuelle de versement des salaires du Réseau hospitalier neuchâtelois.

**Art. 4** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont assurés en LAA par la même assurance que le reste du personnel de l'institution aux conditions des articles 27 et 28 du Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique (ci-après le Statut). Ils peuvent prétendre, à leurs frais, aux couvertures complémentaires proposées par l'institution.

**Art. 5** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont assurés, le cas échéant, en perte de gain maladie par la même assurance que le reste du personnel de l'institution aux conditions de l'article 29 du Statut. Si l'institution n'a pas conclu d'assurance perte de gain, ils devront être dûment informés que le versement du salaire cesse au terme du contrat, même en cas de maladie.

**Art. 6** Le taux de cotisation aux assurances sociales (accident et maladie) est le même que pour le reste du personnel.

**Art. 7** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont affiliés à une caisse de pensions selon la LPP. L'affiliation à la Caisse de pensions de l'ASMAC est recommandée.

**Art. 8** Les assurances perte de gain (APG) en cas de services militaire, civil, de protection civile et en cas de maternité sont acquises à l'institution. En cas de fin de contrat, les APG versées pour la période qui suit la fin du contrat sont acquises par les médecins, et l'institution est libérée de toute obligation.

## II. Dispositions applicables dès le 1<sup>er</sup> mai 2021

**Art. 9** <sup>1</sup> L'échelle des salaires suivante est applicable et est calculée à l'indice 100, valeur mai 2021 :

échelon	période	médecin assistant	chef de clinique adjoint	chef de clinique
1	annuel	76'014.00	111'910.20	122'467.80
	mensuel	6'334.50	9'325.85	10'205.65
2	annuel	81'557.40	117'717.00	128'538.60
	mensuel	6'796.45	9'809.75	10'711.55
3	annuel	87'100.20	123'523.80	134'608.80
	mensuel	7'258.35	10'777.50	11'217.40
4	annuel	92'643.00	129'330.00	140'679.60
	mensuel	7'720.25	11'261.45	11'723.30
5	annuel	98'185.20	135'137.40	146'750.40
	mensuel	8'182.10	11'261.45	12'229.20
6	annuel	103'728.00	140'943.60	152'820.60
	mensuel	8'644.00	11'745.30	12'735.05
7	annuel	109'270.80	146'750.40	158'891.40
	mensuel	9'105.90	12'229.20	13'240.95
8	annuel	114'813.60	152'557.20	164'961.60
	mensuel	9'567.80	12'713.10	13'746.80
9	annuel	120'356.40	158'364.00	171'032.40
	mensuel	10'029.70	13'197.00	14'252.70
10	annuel	125'899.20	164'170.20	177'102.60
	mensuel	10'491.60	13'680.85	14'758.55
A	annuel	60'811.20	89'528.40	97'974.00
	mensuel	5'067.60	7'460.70	8'164.50

<sup>2</sup> Le salaire annuel est divisé en 12 mensualités égales.

<sup>3</sup> Chaque année un tableau des salaires indexés est publié et mis à disposition des médecins.

<sup>4</sup> À l'engagement, le médecin assistant est colloqué selon son expérience déjà acquise. Chaque année complète d'expérience révolue donne droit à un échelon supplémentaire (1<sup>ère</sup> année de travail : échelon 1 ; 2<sup>e</sup> année : échelon 2 ; 3<sup>e</sup> année : échelon 3 ; etc.).

<sup>5</sup> À l'engagement, le chef de clinique adjoint et le chef de clinique sont colloqués selon leur expérience dans une fonction équivalente à celle prévue (1<sup>er</sup> emploi dans la fonction : échelon 1 ; 2<sup>e</sup> année dans la fonction : échelon 2 ; etc.).

<sup>6</sup> À l'engagement, le médecin qui n'est pas en possession du titre requis pour le poste, ou dont le titre n'est reconnu par l'instance compétente, est colloqué à l'échelon A. La rémunération de l'échelon A correspond à 80% de celle de l'échelon 1.

<sup>7</sup> En cas de promotion à l'interne, le médecin sera colloqué dans l'échelle de la nouvelle fonction au premier échelon qui lui accorde un salaire supérieur à son salaire précédent.

<sup>8</sup> En cours d'activité, le médecin a droit à un échelon supplémentaire jusqu'au maximum prévu pour la fonction, après chaque année d'activité complète révolue au sein de l'institution, également lorsqu'un changement de fonction est intervenu en cours d'année.

<sup>9</sup> Les salaires des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont indexés selon les règles applicables au personnel du Réseau hospitalier neuchâtelois.

**Art. 10** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique ont droit aux allocations familiales et complémentaires versées au personnel du Réseau hospitalier neuchâtelois.

**Art. 11** Les salaires des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont versés en 12 mensualités égales à la date usuelle de versement des salaires du Réseau hospitalier neuchâtelois.

**Art. 12** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont assurés en LAA par la même assurance que le reste du personnel de l'institution aux conditions des articles 27 et 28 du Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique (ci-après le Statut). Ils peuvent prétendre, à leurs frais, aux couvertures complémentaires proposées par l'institution.

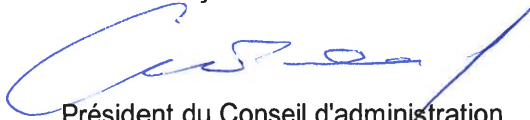
**Art. 13** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont assurés, le cas échéant, en perte de gain maladie par la même assurance que le reste du personnel de l'institution aux conditions de l'article 29 du Statut. Si l'institution n'a pas conclu d'assurance perte de gain, ils devront être dûment informés que le versement du salaire cesse au terme du contrat, même en cas de maladie.

**Art. 14** Le taux de cotisation aux assurances sociales (accident et maladie) est le même que pour le reste du personnel.

**Art. 15** Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique sont affiliés à une caisse de pensions selon la LPP. L'affiliation à la Caisse de pensions de l'ASMAC est recommandée.

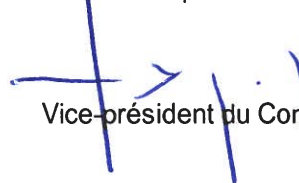
**Art. 16** Les assurances perte de gain (APG) en cas de services militaire, civil, de protection civile et en cas de maternité sont acquises à l'institution. En cas de fin de contrat, les APG versées pour la période qui suit la fin du contrat sont acquises par les médecins, et l'institution est libérée de toute obligation.

Pierre-François Cuénoud



Président du Conseil d'administration

Laurent Exquis



Vice-président du Conseil d'administration

Neuchâtel, le 18 décembre 2020

# Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique du Réseau hospitalier neuchâtelois

## Annexe 2 : Canevas d'élaboration de la description de fonction, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021<sup>1</sup>

Le présent document inclut la forme féminine. Néanmoins, pour en faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée.

1. La description de fonction spécifique de chaque unité, service ou département figure en annexe du contrat de travail (art. 4 al. 2 Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique) et est obligatoire.
2. Elle sert de base à l'organisation du travail du médecin assistant, chef de clinique adjoint ou chef de clinique et définit les attentes du médecin-cadre et de l'employeur relatives au bon fonctionnement de l'unité, du service ou du département :
  - a. elle définit les missions médicales et administratives des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique ;
  - b. elle définit les conditions de l'organisation des horaires de travail, en particulier leur répartition en heures de travail planifiées ou supplémentaires, de garde, de piquet, d'intervention dans le cadre des piquets (art. 12 Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique) ainsi que les activités d'expertise, d'enseignement et de recherche ;
  - c. elle définit la planification des absences (vacances, service militaire, jours fériés, congés extraordinaires, etc.) ;
  - d. elle permet de planifier la formation interne et externe en fonction des exigences des spécialités médicales concernées. Les médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique doivent faire l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation selon les exigences de la FMH pour la spécialité choisie ;
  - e. elle permet de fixer, lors d'un entretien, les objectifs professionnels qui doivent être atteints par le médecin assistant, chef de clinique adjoint et chef de clinique pendant la durée de l'engagement. Des entretiens complémentaires, sous forme de bilans intermédiaires, peuvent être demandés par l'une ou l'autre des parties ;
  - f. elle peut définir d'éventuelles indemnités liées à des actes médicaux ou administratifs définis dans la description de fonction.
3. La description de fonction doit faire fait l'objet d'une négociation à l'interne de l'unité, du service ou du département entre les médecins-cadres et les représentants des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique concernés, celle-ci portant sur les points énumérés sous chiffre 2.
4. La description de fonction sert de base à l'évaluation réciproque des deux parties selon les directives de la FMH.

### Signatures

Le directeur du département médical + le médecin-chef de département + le médecin assistant ou le chef de clinique adjoint ou le chef de clinique.

<sup>1</sup> Teneur selon modifications adoptées en séance du 18 décembre 2020 (décision CA n° 62), entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.