



Réseau
Hospitalier
Neuchâtelois

Conseil d'administration

Convention collective de travail pour les médecins assistant-e-s, chef-fe-s de clinique adjoint-e-s et chef-fe-s de clinique du Réseau hospitalier neuchâtelois

(du 27 septembre 2024)*

Entre, d'une part,

le Réseau hospitalier neuchâtelois,

(ci-après le RHNe)

représenté par son président et son vice-président du Conseil d'administration

et, d'autre part,

l'Association suisse des médecins assistants et chefs de cliniques, section Neuchâtel

(ci-après l'AMINE)

représentée par son président et sa vice-présidente

ci-après également désignés individuellement « partie » ou collectivement « parties ».

Les parties à la présente Convention s'entendent sur les termes de ce qui suit :

* Décision CA n° 231, du 27 septembre 2024

I. Préambule

Le RHNe (ci-après également désigné l'institution ou l'employeur), établissement de droit public cantonal, indépendant de l'Etat et doté de la personnalité juridique, et l'AMINE, association au sens des articles 60ss du Code civil suisse, conviennent d'adopter la présente convention collective de travail (ci-après la convention).

II. Généralités

But

Article 1

La présente convention a pour but de régler les conditions de travail et de formation des médecins assistant-e-s, chef-fe-s de clinique adjoint-e-s et chef-fe-s de clinique, ci-après "le-s employé-e-s", engagé-e-s par le RHNe.

Champ d'application

Article 2

La présente convention s'applique à tous les médecins assistant-e-s, chef-fe-s de clinique adjoint-e-s et chef-fe-s de clinique du RHNe, qu'ils soient membres de l'AMINE ou non.

Définitions

Article 3

Au sens de la présente convention, on entend par :

- a) médecin assistant-e : un-e médecin titulaire du diplôme fédéral ou au bénéficiaire d'un diplôme étranger jugé équivalent, qui réalise sa formation postgraduée. Il-elle assure la prise en charge des patient-e-s, sous la responsabilité d'un-e médecin-cadre, d'un-e chef-fe de clinique ou d'un-e chef-fe de clinique adjoint-e de l'employeur, auquel il-elle est subordonné-e.
- b) chef-fe de clinique adjoint-e : un-e médecin titulaire du diplôme fédéral ou au bénéficiaire d'un diplôme étranger jugé équivalent, qui réalise sa formation postgraduée. Il-elle assure la prise en charge des patient-e-s, sous la responsabilité d'un-e médecin-cadre de l'hôpital, auquel ou à laquelle il-elle est subordonné-e. Il-elle se voit confier des tâches d'encadrement et de supervision de médecins assistant-e-s. Il-elle ne possède pas le titre de spécialiste requis pour accéder à la fonction de chef-fe de clinique.
- c) chef-fe de clinique : un-e médecin titulaire du diplôme fédéral ou au bénéficiaire d'un diplôme étranger jugé équivalent ainsi que d'un titre postgrade fédéral (spécialiste) ou étranger jugé équivalent. Il-elle assure la prise en charge des patient-e-s sous la responsabilité d'un-e médecin-cadre de l'hôpital auquel ou à laquelle il-elle est subordonné-e. Il-elle se voit confier des tâches d'encadrement et de supervision de médecins assistant-e-s. Il-elle poursuit une formation continue dans une discipline pour développer son autonomie et son expertise.

Droit applicable

Article 4

¹ L'employé est soumis à la Loi fédérale sur le travail (LTr) et à ses dispositions d'application, dans leur dernière version en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de la présente convention, qui font partie intégrante du contrat de travail.

² Pour le surplus, les dispositions du Code des obligations (CO), dans sa dernière version en vigueur, s'appliquent à titre de droit supplétif.

³ S'agissant spécifiquement de la formation, la Loi fédérale sur les professions médicales universitaires (LPMéd), l'Ordonnance concernant les diplômes, la formation universitaire, la formation postgrade et l'exercice des professions médicales universitaires (OPMéd), la Réglementation pour la formation postgraduée (RFP) et continue (RFC), de l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM), ainsi que les programmes détaillés de formation postgraduée ou continue pour chaque domaine spécialisé établi par l'ISFM en collaboration avec les sociétés de discipline médicale sont, en outre et notamment, applicables, dans leur dernière version en vigueur.

III. Nature et début des rapports de travail

Conditions d'engagement

Article 5

¹ Pour être engagé-e, le-la médecin assistant-e ou le-la chef-fe de clinique adjoint-e doit être titulaire des titres requis et collaborer avec l'institution dans les démarches administratives nécessaires, notamment, relatives à l'octroi de l'autorisation de pratiquer requise par les autorités cantonales compétentes.

² Le-la chef-fe de clinique adjoint-e est promu-e chef-fe de clinique à l'obtention du titre de médecin spécialiste reconnu par la Confédération, dans la discipline exercée.

³ Pour être engagé-e, le-la chef-fe de clinique doit être titulaire des titres requis et 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. Il-elle doit collaborer avec l'institution dans les démarches administratives nécessaires, notamment, relatives à l'octroi de l'autorisation de pratiquer auprès des autorités cantonales compétentes.

⁴ L'engagement définitif de l'employé-e est subordonné à l'obtention de l'autorisation de pratiquer délivrée par les autorités cantonales compétentes.

Nature du contrat de travail

Article 6

¹ L'engagement se fait par contrat de travail écrit de droit privé.

² Pour les médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique adjoint-e-s, le contrat de travail est, en principe, établi pour une durée déterminée et tient compte des périodes d'engagement usuelles dans ce domaine (mai et novembre).

³ Pour les chef-fe-s de clinique, le contrat de travail est établi pour une durée déterminée ou indéterminée, dépendante du poste et tenant compte des objectifs et du plan de carrière de l'employé-e.

⁴ En cas de rapport de travail de durée déterminée, le contrat de travail des employées est automatiquement prolongé jusqu'au terme de la durée du congé maternité.

Contenu du contrat de travail

Article 7

¹ 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 taux d'activité ;
- la durée du temps de travail ;
- le salaire ;
- les conditions d'assurances et de prévoyance sociales.

² La définition de la fonction décrite à l'article 3 de la présente convention est complétée par un descriptif précis des objectifs et de la mission de ladite fonction au sein du service. Ce descriptif est un document vivant et adaptable selon le contexte et l'organisation auxquels l'employé-e est soumis-e à la signature de son contrat de travail. Il est remis à l'employé-e lors de son entrée en fonction ainsi qu'à chaque modification et fait partie intégrante du contrat de travail.

³ La présente convention est, par ailleurs, également remise à l'employé-e et fait, elle aussi, partie intégrante du contrat de travail.

Temps d'essai

Article 8

¹ Le temps d'essai est de trois mois ou d'un quart de la durée du contrat pour les contrats de moins d'une année. Un prolongement de la durée du temps d'essai a lieu en cas de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale assumée de manière non volontaire ; il correspond à la durée de l'absence considérée.

² Au terme du temps d'essai, sans résiliation de part ou d'autre, le contrat se poursuit pour la durée convenue.

³ En cas de changement de service ou de département au sein du RHNe induisant un changement d'activité et l'établissement d'un avenant ou d'un nouveau contrat de travail, les parties peuvent prévoir, d'un commun accord, de renoncer à une période d'essai.

IV. Fin des rapports de travail

Généralités

Article 9

Les rapports de travail prennent fin à la date prévue dans le contrat de travail de durée déterminée, par la résiliation du contrat de travail, lorsque l'employé-e atteint l'âge AVS, lorsque l'employé-e fait valoir son droit à la retraite avant d'avoir atteint l'âge AVS ou suite au décès de l'employé-e, au jour du décès.

Délais

Article 10

¹ Durant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre moyennant un préavis de sept jours.

² Le contrat de durée déterminée prend fin automatiquement à la date prévue, sans qu'il soit nécessaire de le résilier.

³ Le contrat de durée indéterminée prend fin par une résiliation de l'une des parties, moyennant deux mois civils à l'avance pour la fin d'un mois.

⁴ Chaque partie peut, au surplus, résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont notamment considérés comme de justes motifs 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, au sens de l'article 337 CO.

Forme

Article 11

¹ La résiliation du contrat de travail se notifie par courrier recommandé, la date de réception faisant foi. Le courrier de résiliation peut également être remis en main propre avec signature d'un accusé de réception ou par devant témoin.

² La résiliation doit être motivée, à l'exception de la résiliation faite pendant le temps d'essai qui n'a pas besoin d'être motivée, sauf si l'employé-e le demande.

³ Toute résiliation signifiée par l'employeur après le temps d'essai doit être précédée d'un entretien qui lui permet d'exposer les motifs pour lesquels une résiliation du contrat de travail est envisagée, et à l'employé-e de s'exprimer avant qu'une décision soit prise à son égard. L'employé-e peut décider d'être accompagné par une personne de son choix ou de ne pas participer à un tel entretien, en exerçant son droit d'être entendu-e pas écrit. Le cas échéant, il-elle en informe, par écrit, l'employeur.

⁴ Si l'employeur invoque une violation des obligations incombant à l'employé-e, la résiliation doit avoir été précédée, en sus, d'un avertissement écrit, lequel précise les objectifs, le délai pour les réaliser et les moyens mis à disposition. L'avertissement peut entraîner la suspension de l'attribution de l'échelon annuel, à condition que cette mesure soit mentionnée par écrit. Le cas échéant, l'employé-e dispose de la possibilité de s'exprimer avant qu'une décision soit prise à son égard.

⁵ En cas de résiliation du contrat de travail pour de justes motifs, un avertissement préalable n'est pas nécessaire.

Protection contre les congés

Article 12

¹ Après le temps d'essai d'un contrat de durée indéterminée, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:

- en cas d'accident ou de maladie professionnel, pendant une période de 12 mois ;
- en cas d'accident non professionnel, pendant une période de 6 mois ;
- en cas de maladie non professionnelle, pendant une période de 6 mois ;

quel que soit le taux d'incapacité de travail.

² Au surplus, la réglementation interne en vigueur en la matière est respectée, les dispositions du CO y relatives, notamment celles liées à la protection contre les congés en temps inopportun et celle contre les congés abusifs, s'appliquant à titre de droit supplétif.

V. Durée du travail

Temps de travail planifié

Article 13

¹ La planification du temps de travail hebdomadaire comporte 50 heures de travail au maximum.

² Spécifiquement pour le-la médecin-assistant-e ou le-la chef-fe de clinique adjoint-e et pour une activité à 100%, le temps de travail planifié comprend les durées hebdomadaires suivantes, en moyenne annuelle :

- Temps de travail clinique : 46 heures
- Formation postgrade (structurée) : 4 heures

³ Le temps de travail clinique comprend, notamment, le temps consacré à la transmission, le travail administratif et la garde.

⁴ La semaine de travail ne peut dépasser six jours consécutifs, sauf exceptions prévues à l'article 7 al. 2 OLT 2, soit pour autant que :

- la durée du travail de jour et du soir n'excède pas 9h. Pour le travail de nuit, la limite quotidienne du travail peut dépasser les 9 heures ;
- la durée maximale de la semaine de travail soit respectée en moyenne sur 2 semaines (le dépassement de la durée maximale de travail dans la première ou deuxième semaine ne compte pas dans ce cas comme du travail supplémentaire) ;
- un repos d'au moins 83h consécutives soit planifié, sans exception, immédiatement après le 7^e jour de travail (3 jours) ;

Le service de piquet n'est pas autorisé durant la semaine qui précède et celle qui suit la semaine de sept jours consécutifs.

⁵ Le plan de travail est remis à l'employé-e au moins un mois à l'avance. Il tient compte du taux d'activité de l'employé-e, des besoins et nécessités de chaque service et respecte les dispositions légales, notamment pour l'employé-e ayant des responsabilités familiales (article 36 LTr). Il tient compte, dans toute la mesure du possible, des souhaits de l'employé-e concerné-e.

⁶ Une modification à brève échéance du plan de travail, de l'horaire du service de piquet ou d'un congé compensatoire est exceptionnellement possible, en tenant compte des contraintes et obligations de l'employé-e concerné-e et en l'absence de toute autre solution acceptable pour l'employeur.

Temps de travail effectif

Article 14

¹ La durée effective du temps de travail est calculée sur la base des éléments suivants :

- le temps passé au service de l'employeur, y compris dans le cadre des interventions de service de piquet. Ce temps peut diverger de la planification hebdomadaire ;
- le temps de formation structurée et non-structurée défini dans le concept de formation ;
- le travail supplémentaire, défini à l'article 16 ci-après ;
- le temps consacré au service de garde, conformément à l'article 19 ci-après ;
- la majoration en temps du travail de nuit, telle que prévue à l'article 21 ci-après ;
- le temps de déplacement en cas d'intervention lors de service de piquet conformément aux articles 20 et 21 ci-après).

² Ne sont, en revanche, pas considéré comme temps de travail :

- la pause principale telle que définie à l'article 17 ci-après, à l'exception des pauses de nuit qui sont considérées comme du temps de travail ;
- le temps de repos quotidien ou hebdomadaire, conformément à l'article 18 ci-après ;
- le temps pendant lequel l'employé-e se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir au profit de l'employeur lors de service de piquet (hors intervention), sauf si le délai d'intervention est plus court que 30 minutes, conformément à l'article 21 al. 4 ci-après ;
- le temps de déplacement entre le domicile et le-s lieu-x de travail spécifiés dans le contrat de travail, sauf si le déplacement à lieu durant une période effective de travail.

³ La journée de travail ne dépasse pas 12h30, travail supplémentaire compris.

⁴ Un décompte des heures de travail est tenu par l'employé-e au moyen d'un outil de saisie des temps mis à disposition par l'employeur. Une demande de correction est adressée à la hiérarchie par l'employé-e en cas d'erreur de saisie. Le décompte est validé chaque mois par la hiérarchie selon un calendrier défini par la direction des ressources humaines. En cas de contestation des heures saisies par l'employé-e, la hiérarchie traite le différentiel en accord avec l'employé-e concerné-e. A défaut d'entente, la situation est signalée à la direction des ressources humaines.

⁵ Au terme du contrat de travail, les heures dues par l'employé-e sont abandonnées.

Temps partiel

Article 15

¹ L'employeur veille à mettre à la disposition des employé-e-s des places de travail à temps partiel, et ceci dans tous secteurs d'activités de l'employeur.

² Les employé-e-s travaillant à temps partiel bénéficient mutatis mutandis des mêmes droits et devoirs que ceux employé-e-s à plein temps.

³ Il est tenu compte du taux d'activité lorsque l'employé-e travaillant à temps partiel est astreint-e notamment au travail les dimanches ou jours fériés, ainsi qu'aux service de piquet et garde.

Travail supplémentaire

Article 16

¹ Est réputé travail supplémentaire les heures que l'employé-e effectue avec l'accord ou à la demande des médecins-cadres, au-delà de 50 heures hebdomadaires. Le travail supplémentaire ne peut être effectué que lorsqu'il est requis pour la bonne marche du service, à titre exceptionnel, et ne peut pas être planifié d'avance.

² Le travail supplémentaire ne peut dépasser 140 heures par année civile. Si l'employé-e atteint 100 heures de travail supplémentaire, un entretien formel est organisé entre ce-cette dernier-ière et le-la médecin-cadre concerné-e afin d'évaluer la situation et de chercher des solutions.

³ La compensation du travail supplémentaire est réglée en temps et fixée d'un commun accord à raison de jour(s) ou demi(s)-jour(s) de congé, mais ne peut pas être divisée en heures. Si la compensation en temps n'est pas possible, le travail supplémentaire est rémunéré avec une majoration de 25 % du tarif horaire, et ce une fois par année civile, ou à la fin des relations contractuelles.

⁴ Le temps de travail supplémentaire compensé en temps (temps de compensation) constitue du temps de travail payé non travaillé. L'employé-e peut pleinement bénéficier de ce temps de compensation et ne peut pas être astreint-e à du travail pendant celui-ci, y compris à du service de piquet.

Pauses

Article 17

¹ 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.

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

³ Le temps de pause pendant lequel l'employé-e doit impérativement assurer une responsabilité médicale, selon le descriptif de fonction et/ou l'organisation du service, ou participe à une formation structurée, compte comme temps de travail.

Durée du repos

Article 18

¹ L'employé-e bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives. Cette durée peut être réduite à 9 heures, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines.

² Dans le cadre du service de piquet, la durée du repos quotidien de 11 heures peut être interrompue par des interventions. Si le cumul des temps de repos avant et après les interventions durant le service de piquet n'atteint pas le minimum légal de 11 heures de repos, le repos doit alors être prolongé en conséquence. Lorsqu'aucune des périodes de repos n'atteint 4 heures consécutives, l'employé-e doit pouvoir ensuite bénéficier d'une période intégrale de repos de 11 heures, sans interruption, et la reprise du travail doit être retardée en conséquence.

³ La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives, au minimum, et de 36 heures consécutives à la suite du repos quotidien, soit 47 heures en tout, lorsque l'employé-e travaille le dimanche.

Service de garde

Article 19

¹ L'employé-e peut être soumis-e au service de garde.

² Est réputé service de garde le temps pendant lequel l'employé-e doit rester à disposition de l'employeur sur le lieu de travail, durant les heures "non-ouvrables" définies comme suit :

- les heures de jour les samedis et dimanches et les jours fériés, soit entre 6h00 et 20h00 ;
- les heures de nuit, à savoir entre 20h00 et 6h00.

Service de piquet

Article 20

¹ L'employé-e peut être soumis-e au service de piquet.

² Est réputé service de piquet le temps pendant lequel l'employé-e se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir au profit de l'employeur, afin de remédier à des perturbations, de porter secours en cas de situations d'urgence, d'effectuer des contrôles ou de faire face à d'autres situations particulières analogues non-planifiées. L'employé-e n'est pas tenu-e de rester dans l'hôpital en dehors du temps d'intervention.

³ Dans le cadre d'un service de piquet, le délai d'intervention, soit le délai entre la convocation de l'employé-e et son arrivée sur le lieu de travail, doit, en principe, être d'une durée supérieure à 30 minutes. Les départements médicaux et la direction médicale sont responsables de déterminer pour chaque service le ou les délais d'intervention attendus.

⁴ Si le délai d'intervention est plus court que 30 minutes, l'employé-e a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de la période inactive du service de piquet. Par période inactive, on entend le temps consacré à un service de piquet en dehors des interventions et le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir. La durée effective de l'intervention et le temps de trajet comptent dans leur intégralité comme temps de travail et s'ajoutent à la compensation en temps.

⁵ Si, en raison d'un délai d'intervention réduit, le service de piquet doit être effectué dans l'entreprise, l'intégralité de ce service est considéré comme du service de garde et compte comme temps de travail.

⁶ Seul compte comme durée de travail, et est rémunéré en tant que tel, le temps consacré à l'intervention, y compris le temps d'intervention téléphonique et le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir. Dans ce cas, le service de piquet peut se faire à la suite du travail régulier et doit respecter les dispositions liées au temps de repos décrites à l'article 18 al. 2 ci-dessus.

⁷ En principe, le temps que l'employé-e consacre au service de piquet n'excède pas 7 jours par période de 4 semaines, sauf exception prévue à l'art. 14 al. 3 OLT 1. Par la suite, l'employé-e ne peut être affecté à aucun autre service de piquet au cours des 2 semaines consécutives à son dernier service de piquet.

⁸ Au surplus, s'appliquent les conditions prévues par l'article 14 OLT 1, tout comme les informations contenues dans *l'Aide-mémoire sur l'application de la loi sur le travail dans les hôpitaux et les cliniques*, édité par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

Travail de nuit

Article 21

¹ Le travail de nuit est compris dans la période qui débute à 20h00 et se termine à 06h00. Les heures de travail effectuées dans cet intervalle sont comptabilisées à 110%, tenant compte du fait que l'activité hospitalière engendre que l'employé-e effectue, en principe, plus de 25 nuits par année.

² Le travail de nuit s'inscrit régulièrement dans un intervalle de 12 heures. En moyenne, le temps effectif de travail de nuit est de 8 heures au maximum. L'intégralité des heures de nuit est néanmoins considérée comme temps de travail. En outre, un endroit pour s'allonger est mis à disposition de l'employé-e.

³ Lors de travail de nuit, la durée de repos quotidienne doit être de 12 heures au minimum, lesquelles interviennent immédiatement après le travail de nuit.

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 22

¹ L'employé-e peut être affecté-e au travail du dimanche ou d'un jour férié.

² L'employé-e a droit à au moins 12 dimanches de congé par année.

VI. Vacances, congés et jours fériés

Vacances

Article 23

¹ Les vacances annuelles sont fixées à 25 jours par an jusqu'à l'âge de 49 ans, à 30 jours par an de 50 à 59 ans et à 35 jours par an dès l'âge de 60 ans.

² La directive institutionnelle relative à la gestion des vacances, dans sa dernière version en vigueur, est applicable en matière de planification, de report et du traitement du droit vacances.

³ L'employé-e peut bénéficier d'une semaine de vacances supplémentaires, moyennant une réduction du salaire brut annuel de 1.9%. L'adaptation est valable pour une année civile entière, en accord avec le-la médecin-chef-fe de service concerné-e.

Jours fériés

Article 24

¹ L'employé-e a droit aux jours fériés rémunérés suivants :

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

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

Congés extraordinaires

Article 25

¹ Les jours d'absence suivants sont accordés à l'employé-e au moment de l'événement, à titre de congés extraordinaires. En fonction de circonstances particulières, le congé peut être accordé à un autre moment :

- | | |
|--|--|
| - Mariage ou partenariat enregistré | 3 jours |
| - Déménagement | 1 jour |
| - Décès d'un parent ou allié au 1 ^{er} degré
(conjoint-e, partenaire, enfant, père, mère) | 5 jours |
| - Décès d'un parent ou allié au 2 ^{ème} degré
(grands-parents, beaux grands-parents, petits-enfants,
beaux petits-enfants, frère et sœur, beau-frère,
belle-sœur, beau-père, belle-mère) | 2 jours |
| - Garde de ses enfants malades (jusqu'à 15ans), sur présentation d'un
certificat médical | 3 jours par cas |
| - Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa
santé aux conditions prévues par l'art. 329i CO | |
| - Assistance ou soins à un proche (parents ou allié jusqu'au
2 ^{ème} degré), sur présentation d'un certificat médical | jusqu'à 3 jours par cas et 10 jours
par an au total |

² Les congés extraordinaires sont rémunérés.

³ Ils ne peuvent pas être reportés ou compensés s'ils tombent en même temps qu'un autre motif d'absence.

⁴ Les congés prévisibles sont ceux dont on peut tenir compte avant l'établissement du plan de travail. Ils sont dans tous les cas comptabilisés selon le pourcentage d'activité, sur les jours ouvrables uniquement. Les congés non prévisibles sont ceux dont on ne peut pas tenir compte avant l'établissement du plan de travail. Ils sont comptabilisés selon l'horaire planifié, à compter du jour de l'événement.

⁵ Le ou la partenaire vivant en ménage commun doit être déclaré-e à l'employeur avant l'événement.

⁶ Les partenaires enregistré-e-s (PACS) sont assimilé-e-s à des personnes mariées.

Congé pour l'accomplissement d'une obligation légale

Article 26

¹ L'employé-e qui doit s'absenter pour satisfaire notamment à l'une des obligations légales suivantes est libéré-e de son obligation de travailler pour la durée de cette obligation :

- service militaire ;
- recrutement militaire ;
- protection civile ;
- service civil ;
- service du feu obligatoire ;
- témoignage devant une Autorité ;
- comparution devant une Autorité.

² Pendant le congé pour l'accomplissement d'une obligation légale, le salaire est versé à 100%.

Congé spéciaux

Article 27

¹ L'employeur accorde un congé lorsque cela est justifié, notamment, par un événement de famille important, par l'accomplissement d'un devoir civique ou d'un mandat politique ou syndical. Dans ce sens, des allègements d'horaire peuvent être convenus avec le-la médecin-cadre.

² L'employeur accorde un congé jeunesse aux conditions prévues par l'art. 329e CO.

³ A l'exception des modalités prévues concernant les mandats politiques, les autres congés spéciaux sont rémunérés.

Congé maternité

Article 28

¹ L'employée bénéficie d'un congé maternité de 17 semaines. Celui-ci commence le jour de la naissance de l'enfant.

² En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé jusqu'au terme du versement de l'allocation maternité, selon les dispositions légales en vigueur.

³ Pendant le congé maternité, le salaire est versé à 100%.

⁴ Le congé maternité ne réduit pas le droit aux vacances.

⁵ 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.

Congé paternité

Article 29

¹ L'employé bénéficie d'un congé paternité de 15 jours (3 semaines) payés à 80%, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent.

² En lieu et place du congé de 15 jours ouvrables payé à 80%, l'employé peut opter pour un congé de 12 jours ouvrables payé à 100%. L'employé qui souhaite bénéficier de cette possibilité informe son employeur par écrit.

³ Le congé paternité doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il peut être pris sous la forme de semaines ou de jours isolés.

⁴ Le congé paternité ne réduit pas le droit aux vacances.

Congé d'adoption

Article 30

¹ Un congé de 17 semaines en cas d'adoption est accordé à l'un des futurs parents en vue de l'accueil de l'enfant.

² Si les deux futurs parents adoptifs sont soumis à la présente convention, le congé peut être partagé entre eux.

³ Pendant le congé d'adoption, le salaire est versé à 100%.

⁴ Le congé d'adoption ne réduit pas le droit aux vacances.

Congé non-payé

Article 31

¹ Avec l'accord de la direction médicale et de la direction des ressources humaines, l'employé-e peut bénéficier d'un congé non-payé dont les modalités sont définies d'un commun accord entre les parties et par écrit.

² Si le congé non payé dépasse un mois, la durée des vacances est réduite de un douzième par mois complet d'absence.

VII. Formation postgraduée et continue

Généralités

Article 32

L'employé-e a droit à une formation postgraduée et continue dont les conditions doivent correspondre à la Réglementation pour la formation postgraduée et continue édictée par l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM), organe autonome de la Fédération des médecins suisses (FMH), et aux programmes détaillés de formation postgraduée ou continue pour chaque domaine spécialisé établis par l'ISFM en collaboration avec les sociétés de discipline médicale.

Modalités en lien avec la formation postgraduée

Article 33

¹ La durée hebdomadaire de la formation postgraduée structurée doit répondre aux exigences de l'ISFM, de la FMH et des sociétés de disciplines médicales pour la catégorie de reconnaissance de l'établissement de formation, et correspondre au minimum à 4 heures par semaine en moyenne annuelle, y compris la participation aux congrès organisés par les sociétés de discipline médicale. Les blocs de formation postgraduée peuvent cependant être calculés dans le sens d'une interprétation flexible de ces conditions lorsque, par exemple, les formations se déroulent à l'extérieur.

² Le contrat de formation postgraduée, intégrant un plan de développement professionnel sur la durée d'engagement, est convenu entre l'employé-e et le-la médecin responsable de la formation postgraduée de la spécialité concernée, désigné-e par le-la médecin-chef-fe de département ou délégué-e par celui ou celle-ci. Le contrat est convenu avant la fin du temps d'essai et tient compte du concept de formation postgraduée de la spécialité concernée, notamment en ce qui concerne les objectifs, la durée, le contenu et la structure.

³ L'évaluation de l'avancée ou de l'atteinte des objectifs et de la qualité de la collaboration s'effectue au moyen d'entretiens professionnels périodiques et structurés. Si des problèmes surgissent, un entretien peut être demandé à tout moment par l'employé-e ou sa hiérarchie. Un entretien doit cependant avoir lieu au moins une fois par année et/ou nécessairement au terme de chaque période de formation postgraduée, conformément aux dispositions prévues par l'ISFM.

⁴ En cas de constat de lacunes, l'employé-e doit être prévenu-e sans tarder. Des mesures et des objectifs concrets sont déterminés lors d'un entretien structuré, afin qu'il-elle puisse s'améliorer. La situation doit être réévaluée dans un délai raisonnable lors d'au moins un entretien supplémentaire.

⁵ L'employeur et l'employé-e peuvent convenir du suivi de formations dispensées dans d'autres établissements, lorsqu'elles ne sont pas offertes en son sein.

⁶ L'évaluation de la formation dispensée au sein du RHNe, requise par l'ISFM, est effectuée par l'employé-e de façon libre et anonyme.

Prise en charge de la formation postgraduée et continue

Article 34

¹ Le-la médecin assistant-e et le-la chef-fe de clinique adjoint-e ont droit à cinq jours maximum de formation postgraduée à l'extérieur de l'institution par année de travail, au prorata temporis.

² Le-la chef-fe de clinique a droit à dix jours maximum de formation continue à l'extérieur de l'institution par année de travail, au prorata temporis.

³ Le financement de ces formations en extérieur est assuré, sur préavis du-de la médecin-chef-fe de département, à concurrence de CHF 1'000.- par année de travail, tous frais compris. En cas de départ anticipé, le forfait est calculé au prorata temporis.

Moyens d'information médicale

Article 35

Les moyens d'information médicale sont mis à disposition par l'employeur pour les besoins de formation des employé-e-s. Ils sont assurés par des bibliothèques virtuelles tenues par les différentes spécialités, des ouvrages mis à disposition par les services ainsi qu'un centre de documentation du RHNe. Ils correspondent aux exigences de l'ISFM.

VIII. Rémunération

Généralités

Article 36

¹ La rémunération des employé-e-s fait l'objet d'une échelle de salaire particulière, fixée à l'annexe 1 de la présente convention et qui en fait partie intégrante (annexe 1 : Echelle de traitement).

² Le salaire est versé à l'employé en 12 mensualités égales à la date usuelle de versement des salaires du RHNe.

³ L'échelle de traitement est indexée au 1^{er} janvier en fonction de l'IPC du mois de septembre de l'année précédente. L'employeur, par son collègue des directions, peut surseoir à l'indexation de l'échelle de traitement en cas de situation exceptionnelle. Une telle décision est, dans tous les cas, argumentée au préalable auprès de la commission paritaire.

⁴ Chaque année, un tableau des salaires indexés est publié et mis à disposition des employé-e-s.

Fixation du salaire

Article 37

¹ A l'engagement, le salaire de base fixe est déterminé en tenant compte des années révolues effectivement travaillées dans une fonction similaire pour une occupation égale ou supérieure à 50% (1^{ère} année = échelon 1; 2^{ème} année = échelon 2; 3^{ème} année = échelon 3; etc.).

² À l'engagement, le salaire de l'employé-e qui n'est pas en possession du titre requis pour le poste, ou dont le titre n'est pas 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.

³ Selon les circonstances, l'employeur peut s'écarter, en l'argumentant, d'un ou deux échelons supplémentaires au salaire normalement fixé. Par circonstances, on entend notamment le salaire acquis par l'employé-e dans son activité précédente, la concurrence avec d'autres établissements, la difficulté de recrutement ou la situation des salaires des futurs employé-e-s. Cette exception est soumise à la double validation de la direction médicale et de la direction des ressources humaines.

⁴ En cas de promotion à l'interne, le salaire de l'employé-e est colloqué dans l'échelle de la nouvelle fonction au premier échelon qui lui accorde un salaire supérieur d'au moins 5% à son salaire précédent.

Progression

Article 38

¹ Le salaire progresse régulièrement en tenant compte des années d'expérience révolues (échelons). La première adaptation intervient après 12 mois d'activités dans un poste similaire à celui occupé, que cela soit au sein de l'établissement ou antérieurement à son entrée en fonction. Les adaptations suivantes interviennent tous les 12 mois, quel que soit le taux d'activité, pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption du travail et jusqu'à ce que le maximum prévu pour la fonction soit atteint.

² En cas d'absence à temps partiel, le droit à l'échelon annuel est maintenu.

³ Lorsque des circonstances institutionnelles particulières le justifient, l'employeur, par son collègue des directions, peut surseoir à l'attribution de l'échelon supplémentaire. Une telle décision est, dans tous les cas, argumentée au préalable auprès de la commission paritaire.

Allocations familiales et complémentaires pour enfant

Article 39

L'employé-e a droit aux allocations familiales selon la législation cantonale en vigueur et aux allocations complémentaires pour enfants selon les dispositions de la Convention collective de travail du secteur de la santé du canton de Neuchâtel (CCT Santé21) également en vigueur.

En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle

Article 40

¹ La perte de gain résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident professionnel est indemnisée conformément aux règles prévues par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

² Pendant les 12 premiers mois, l'employeur garantit l'équivalent du 100% du salaire, puis selon les règles d'indemnisation prévues par la LAA.

En cas d'accident non professionnel

Article 41

¹ La perte de gain résultant d'un accident non professionnel est indemnisée conformément aux règles prévues par la LAA.

² Pendant les six premiers mois, l'employeur garantit l'équivalent du 100% du salaire, puis selon les règles d'indemnisation prévues par la LAA.

En cas de maladie non professionnelle

Article 42

En cas de maladie non professionnelle attestée par un certificat médical valable, l'employé-e reçoit une indemnité équivalente à 100% de son dernier salaire pendant les 3 premiers mois la première année d'activité professionnelle, pendant 6 mois dès la deuxième année de service, puis une indemnité équivalente au 80% du salaire jusqu'au 24^{ème} mois.

Réduction des prestations

Article 43

Lorsque l'assureur LAA ou perte de gain maladie rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à la charge de l'employé-e 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.

En cas de service militaire, de service civil ou de service de protection civile suisses

Article 44

¹ L'employé-e 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.

² Du 46^{ème} au 90^{ème} jour, le salaire subit une réduction de 25%, mais s'il est supérieur, le montant de l'APG au minimum doit être versé à l'employé-e.

³ Dès le 91^{ème} jour, l'employé-e a droit au salaire correspondant au montant des allocations pour perte de gain.

⁴ L'employé-e qui assume une obligation légale d'entretien pour ses enfants a droit à la totalité de son salaire :

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

⁵ Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire et des allocations diverses versés à l'employé-e.

En cas de décès

Article 45

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

² Est considéré-e comme conjoint-e, le-la partenaire déclaré-e à l'employeur du vivant de l'employé-e et ayant réalisé cinq ans de vie commune avant le décès.

IX. Assurances

Assurance-accidents professionnels et non-professionnels
et assurance-maladie professionnelle

Article 46

¹ Les employé-e-s sont assuré-e-s contre le risque d'accidents professionnels et de maladies professionnelles, par la même assurance que le reste du personnel de l'institution. Ils-elles sont également assuré-e-s contre le risque d'accidents non-professionnels, pour autant qu'ils-elles travaillent au moins 8 heures par semaine en moyenne, conformément aux dispositions prévues par la LAA.

² Le RHNe prend à sa charge la totalité des primes relatives aux assurances maladies et accidents professionnels.

³ Les primes relatives aux accidents non professionnels sont en totalité à la charge de l'employé-e.

Assurance-maladie non-professionnelle

Article 47

¹ Les employé-e-s sont assuré-e-s, le cas échéant, en perte de gain maladie par la même assurance que le reste du personnel de l'institution.

² Les primes sont supportées à parts égales par le RHNe et l'employé-e.

Prévoyance professionnelle

Article 48

Les employé-e-s sont affilié-e-s à la Caisse de pensions de l'ASMAC.

Assurances perte de gain en cas de
service militaire, civil, de protection civile et maternité

Article 49

Les indemnités versées par 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 de travail, les APG versées pour la période qui suit la fin du contrat sont acquises à l'employé-e et l'institution est libérée de toute obligation.

Responsabilité civile

Article 50

¹ L'employé-e est couvert-e par l'assurance responsabilité civile (RC) de l'employeur pour les dommages qu'il-elle pourrait causer dans l'exercice de ses activités au sein et pour le compte du RHNe, conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

² L'employeur dispose d'une action récursoire contre l'employé-e responsable qui a causé un dommage intentionnellement ou par négligence grave.

X. Droits et devoirs

A. Droits et devoirs communs

Intérêt commun supérieur

Article 51

L'employé-e et l'employeur s'engagent conjointement à œuvrer en premier lieu dans l'intérêt des patient-e-s, et ce tenant compte des droits et devoirs mutuels.

Protection de la vie, de la santé et de l'intégrité personnelle

Article 52

L'employé-e et l'employeur sont tenus de respecter les normes professionnelles et légales en vigueur en lien avec la protection de la vie, de la santé et de l'intégrité personnelle.

B. Droits de l'employé-e

Respect de la personnalité

Article 53

L'employeur garantit le respect et l'intégrité personnelle de ses employé-e-s. En particulier, il prend des mesures pour éviter toutes formes de harcèlement. De plus, l'employeur met à disposition de l'employé-e, comme de tous-toutes les collaborateurs-trices de l'institution, un dispositif de protection de l'intégrité personnelle auquel il-elle peut s'adresser en cas de besoin. Le Règlement de protection de l'intégrité personnelle (RPI) de la CCT Santé21 est applicable.

Droit d'être accompagné-e

Article 54

Lors d'un entretien formel avec un représentant de l'employeur, l'employé-e qui le désire peut-être accompagné-e d'une personne de son choix, notamment d'un-e représentant-e de l'AMINE, d'un-e secrétaire syndical-e ou d'un-e représentant-e de la commission du personnel. Le cas échéant, l'employé-e en informe le-la représentant-e de l'employeur au préalable.

Protection des données

Article 55

L'employeur ne peut traiter des données concernant l'employé-e que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes de ce dernier à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la Convention intercantonale relative à la protection des données et à la transparence (CPDT-JUNE) sont applicables.

Protection des lanceurs d'alerte

Article 56

¹ Le signalement de bonne foi à l'employeur de cas de soins dangereux, de maltraitance, d'infractions pénales, d'autres actes illicites ou de violations répétées de directives institutionnelles ou toute autre disposition légale, est conforme au devoir de fidélité de l'employé-e.

² L'employé-e ne doit pas subir de représailles du fait d'un signalement de bonne foi. L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail sur ce motif.

Protection de la maternité

Article 57

¹ L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leur temps de travail en conséquence. A ce titre, l'employeur doit faire procéder à une analyse des risques pour chaque poste de travail, conformément aux dispositions de la législation.

² En l'absence d'une analyse de risques, conformément à l'article 62 al. 1 OLT 1, les activités présumées dangereuses selon l'Ordonnance sur la protection de la maternité ne peuvent être exécutées pendant la grossesse ou l'allaitement.

³ Lorsque l'employeur ne peut pas proposer à l'employée un travail équivalent sans risque durant la grossesse et l'allaitement, il doit verser le 80% du salaire, conformément à la législation sur le travail.

⁴ La journée de travail de la femme enceinte et de la mère qui allaite ne peut en aucun cas excéder 9 heures.

⁵ L'employée enceinte exerçant son activité principalement en station debout a droit, dès le 4^{ème} mois de la grossesse, à un repos quotidien de 12 heures au moins ainsi qu'à des pauses supplémentaires de 10 minutes toutes les deux heures.

⁶ Dès le début de la grossesse ou dès l'annonce de celle-ci, l'employée doit pouvoir effectuer un travail de jour, sauf si elle préfère continuer à travailler de nuit. Toutefois, pendant les huit semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, l'employée enceinte ne peut pas être affectée au service de nuit.

⁷ La mère qui allaite dispose du temps nécessaire pour allaiter ou tirer son lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum.

⁸ La durée nécessaire pour allaiter ou tirer le lait compte à 100% dans le temps de travail s'il est effectué dans l'institution ou à 50% s'il est effectué hors de l'institution, sous réserve des minimas fixés à l'alinéa 7 ci-dessus. Un temps maximum de 2 heures par allaitement, temps de déplacement compris, est pris en compte.

C. Devoirs de l'employé

Devoir de diligence

Article 58

¹ L'employé-e agit avec toute la diligence commandée par les circonstances dans l'exercice de sa pratique professionnelle, conformément aux règles de bonnes pratiques médicales et déontologiques et en sauvegardant fidèlement les intérêts des patient-e-s et du RHNe.

² Il-elle fait preuve de courtoisie et de respect à l'égard des patient-e-s, des partenaires et de tout autre tiers.

Respect de la législation et de la réglementation institutionnelle

Article 59

¹ L'employé-e respecte la législation fédérale et cantonale en vigueur, en particulier la loi de santé (LS), le code de déontologie de la FMH, les directives et recommandations de l'Académie suisse des sciences médicales (ASSM) et des sociétés suisses de disciplines médicales.

² Il-elle respecte la réglementation institutionnelle en vigueur ainsi que les directives des départements et services.

Devoirs de fidélité et de réserve

Article 60

¹ L'employé-e œuvre dans l'intérêt de son employeur et, en particulier, il-elle fournit aux services concernés toutes les données administratives nécessaires à la bonne exécution des tâches de chacun. Il-elle contribue, par une bonne documentation médicale, à la traçabilité des prestations fournies et à leur facturation exhaustive.

² Il-elle observe un devoir de réserve dans ses appréciations sur la gestion et l'organisation de l'institution.

³ Il-elle n'est pas autorisé-e à s'engager en faveur d'un-e patient-e ou de tout autre tiers dans le cadre d'un incident relevant de la potentielle responsabilité du RHNe, cela ni sur le principe de la responsabilité, ni sur une quelconque prise en charge financière de la part du RHNe.

Devoir d'information

Article 61

¹ L'employé-e informe son-sa supérieur-e de tout dommage ou problème survenu lors de l'exécution de son travail. De même, lorsqu'il-elle estime que la qualité des prestations offertes n'est pas suffisante, il-elle en informe sa hiérarchie.

² Il-elle informe sans délai la direction médicale de tout incident susceptible de mettre en cause la responsabilité civile du RHNe, conformément aux directives en vigueur.

³ Il-elle informe immédiatement l'employeur de toute absence.

⁴ L'employé-e au bénéfice d'un autre contrat de travail est tenu-e d'en informer l'employeur dans un but de coordination et de respect des dispositions légales.

Interdiction de consommer des substances
pouvant altérer la perception

Article 62

L'employé-e doit s'abstenir, durant les heures de travail, de consommer des boissons alcoolisées ou des substances susceptibles d'altérer la perception, ou de se présenter au travail sous leur influence. Si l'employeur émet des doutes quant à l'aptitude de l'employé-e à remplir son travail de manière diligente, l'employé-e fournit toutes les informations nécessaires et collabore avec le service gestion de santé en entreprise.

Utilisation du matériel et des infrastructures

Article 63

L'employé-e utilise le matériel et les infrastructures mis à sa disposition avec soin et économie et il-elle répond d'un usage non-conforme. Sauf accord préalable de l'employeur, il lui est interdit d'utiliser ce matériel, y compris les aliments, à des fins personnelles.

Secret professionnel et de fonction,
autorisation de témoigner

Article 64

¹ L'employé-e est soumis-e au secret professionnel et au secret de fonction conformément à la loi, même après la cessation des rapports de travail.

² Avant de déposer en justice sur des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, l'employé-e veille à obtenir la levée du secret médical ainsi que la levée du secret de fonction, conformément au processus mis en place au sein du RHNe, en s'adressant à sa hiérarchie. Ces obligations demeurent après la fin des rapports de travail.

Dons et autres avantages

Article 65

¹ Il est interdit de solliciter, d'accepter, de se faire promettre, de recevoir ou d'utiliser pour soi-même ou des tiers des dons ou d'autres avantages personnels et d'en tirer un profit quelconque en raison de l'exercice de sa fonction, à l'exception des gestes de reconnaissance usuels de valeur modeste et qui ne sont pas interdits par les dispositions légales relatives à l'intégrité et à la transparence dans le domaine des produits thérapeutiques.

² Au surplus, la réglementation institutionnelle en la matière ainsi que les dispositions légales relatives à l'intégrité et à la transparence dans le domaine des produits thérapeutiques sont impérativement respectées.

Examen médical

Article 66

¹ L'employé-e doit se soumettre aux recommandations découlant de la loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (Loi sur les épidémies, LEp), ainsi qu'aux examens préventifs prévus par les différentes ordonnances d'exécution de la LTr et de la LAA.

² Au moment de quitter son emploi, l'employé-e peut demander un examen médical de sortie.

³ Les frais de ces examens sont à la charge de l'employeur.

Climat de travail

Article 67

Chaque employé-e entretient avec l'ensemble de ses collègues et avec ses supérieur-e-s un climat de respect et d'aide mutuelle. Il-elle favorise la transmission des informations nécessaires à la bonne marche du service.

D. Devoirs de l'employeur

Engagement de l'employeur

Article 68

¹ L'employeur crée des conditions de travail favorables pour l'employé-e, lui permettant d'évoluer professionnellement et d'accomplir sa formation. En particulier, l'employeur veille à protéger l'employé-e contre les effets de l'épuisement professionnel, conformément à la législation en vigueur.

² L'employeur s'engage contre toutes les formes de discrimination au travail. En particulier, il veille à l'égalité des genres, que ce soit sur le plan de la formation, du développement professionnel et de la rémunération.

³ L'employeur s'engage en faveur d'un équilibre de vie global en promouvant la compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie personnelle, notamment en favorisant l'emploi à temps partiel, le partage de postes à responsabilités, ainsi que la flexibilité du taux d'activité.

⁴ L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à limiter la charge administrative de l'employé-e. Il favorise la réduction des tâches administratives en mettant en œuvre une organisation et des processus de travail facilités.

XI. Dispositions particulières, finales et transitoires

Indemnités professionnelles

Article 69

Le règlement des indemnités professionnelles (RIF) de la CCT Santé21 est applicable, notamment dans l'indemnisation des frais liés aux transports. Les frais liés à la formation sont compris dans le financement prévu à l'article 34 ci-dessus.

Commission paritaire

Article 70

¹ Une commission paritaire est chargée de veiller à l'application de la présente convention et de se prononcer sur les questions d'interprétation.

² La commission paritaire est composée d'au moins 4 membres, dont 2 représentant-e-s de l'employeur et 2 représentant-e-s de l'AMINE.

³ Elle se réunit à la demande d'une des parties.

⁴ Elle siège et prend ses décisions sur le mode consensuel.

Voies de recours

Article 71

Les litiges entre employeur et employé-e-s sont tranchés par les juridictions civiles ordinaires.

Droits acquis

Article 72

Les droits acquis sont maintenus à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Entrée en vigueur et durée

Article 73

¹ La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

² Elle abroge toutes dispositions antérieures concernant le même objet, en particulier le Statut des médecins assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique, du 1^{er} décembre 2015, modifié le 18 décembre 2020.

³ Elle est en vigueur pour une durée indéterminée.

⁴ Elle peut être dénoncée, par courrier recommandé, par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de résiliation de 6 mois pour la fin d'une année, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2028.

⁵ Elle peut être modifiée en tout temps, par écrit, sans être dénoncée, moyennant l'accord des parties.

Disposition transitoire

Article 74

Les parties s'entendent sur une mise en œuvre progressive de certaines dispositions de la présente convention, tel que convenu dans le protocole d'accord du 27 septembre 2024 qui fait partie intégrante de la présente convention, et s'engagent à le respecter.

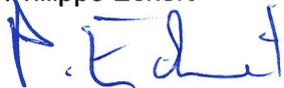
Documents faisant partie intégrante de la présente convention

Annexe 1 : Echelle de traitement

Protocole d'accord relatif à l'application de la Convention collective de travail pour les médecins assistant-e-s, chef-fe-s de clinique adjoint-e-s et chef-fe-s de clinique du Réseau hospitalier neuchâtelois, du 27 septembre 2024

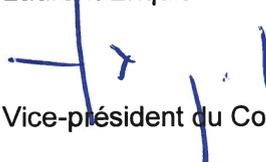
Pour le Réseau hospitalier neuchâtelois

Philippe Eckert



Président du Conseil d'administration

Laurent Exquis



Vice-président du Conseil d'administration

Neuchâtel, le 25 octobre 2024

**Pour l'Association suisse des médecins assistants et chefs de cliniques,
section Neuchâtel**

Olivier Clerc



Président

Oriane Sottas



Vice-présidente

Neuchâtel, le 25 octobre 2024