



Réseau
Hospitalier
Neuchâtelois

Conseil d'administration

Convention collective de travail pour les médecins-cadres du Réseau hospitalier neuchâtelois

(du 24 novembre 2023)^{1*}

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,

le Groupement des médecins hospitaliers,

(ci-après le GMH)

représenté par son président et son secrétaire

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° 193

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 le GMH, 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 définir les conditions d'engagement, de travail et de rémunération des médecins-cadres du RHNe.

Champ d'application

Article 2

¹ La présente convention s'applique exclusivement aux médecins-cadres du RHNe.

² Par médecins-cadres, on entend, le-la directeur-trice médical-e, les médecins-chef-fe-s de département, les médecins-chef-fe-s de service, les médecins-chef-fe-s et les médecins-chef-fe-s adjoint-e-s. Ces derniers-ières sont titulaires du titre de spécialiste reconnu correspondant à leur fonction.

III. Début et fin des rapports de travail

Engagement

Article 3

¹ Le-la médecin-cadre est engagé-e par contrat de travail écrit de droit privé.

² Le contrat de travail est signé par les deux parties. Il comprend au moins la date d'engagement, la fonction exercée, le taux d'activité, le lieu principal d'activité, les conditions de rémunération et d'astreinte aux services de garde et/ou piquet.

³ Le descriptif de fonction fait partie intégrante du contrat de travail ; il définit précisément les responsabilités, l'activité du-de la médecin-cadre ainsi que les dépendances hiérarchiques et fonctionnelles.

Durée probatoire

Article 4

¹ Les 6 premiers mois d'activité sont considérés comme durée probatoire. L'absence pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale durant le temps probatoire implique sa prolongation d'une durée équivalant à l'absence.

² Au terme de la durée probatoire, sans résiliation de part ou d'autre, le contrat se poursuit pour une durée indéterminée.

Fin des rapports de travail

Article 5

Les rapports de travail prennent fin dans les cas suivants :

- résiliation du contrat de travail par le-la médecin-cadre ou l'employeur ;
- lorsque le-la médecin-cadre atteint l'âge AVS ;
- lorsque le-la médecin-cadre fait valoir son droit à la retraite avant d'avoir atteint l'âge AVS ;
- suite au décès du-de la médecin-cadre, au jour du décès.

Fin des rapports de travail - Résiliation

Article 6

¹ Au cours de la durée probatoire, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre par lettre recommandée. Le délai est d'un mois complet pour la fin d'un mois, la date de réception faisant foi. La résiliation faite pendant la durée probatoire n'a pas besoin d'être motivée, sauf si le-la médecin-cadre le demande.

² Par la suite, chaque partie peut résilier le contrat de travail par lettre recommandée motivée pour la fin d'un mois civil et moyennant un délai de congé de 6 mois civils complets, la date de réception faisant foi.

³ Chaque partie peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs. La résiliation doit être motivée et notifiée par lettre recommandée, la date de réception faisant foi. 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 du Code des obligations.

⁴ Toute résiliation signifiée par l'employeur après la durée probatoire doit être précédée d'un entretien qui permet à l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels une résiliation du contrat de travail est envisagée, et au-à la médecin-cadre de s'exprimer avant qu'une décision soit prise à son égard. Le-la médecin-cadre peut décider de ne pas participer à un tel entretien et d'exercer son droit d'être entendu-e pas écrit. Le cas échéant, il-elle en informe, par écrit, l'employeur.

⁵ Si l'employeur invoque une violation des obligations incombant au-à la médecin-cadre, la résiliation doit avoir été précédée, en sus, d'une sanction écrite, laquelle précise les objectifs, le délai pour les réaliser et les moyens mis à disposition. La sanction peut entraîner la suspension de l'attribution de l'échelon annuel prévu à l'article 13 al. 1 ci-après, à condition que cette mesure soit mentionnée par écrit. Le cas échéant, la-le médecin-cadre dispose de la possibilité de s'exprimer avant qu'une décision soit prise à son égard.

Fin des rapports de travail - Résiliation pour suppression de poste

Article 7

¹ En cas de suppression de poste, le-la médecin-cadre concerné-e en est informé-e 3 mois avant l'annonce de la résiliation de son contrat de travail. Passé ce délai, le contrat de travail est résilié selon la procédure ordinaire prévue à l'article 6 de la présente convention.

² Si, au terme de la procédure, l'employeur n'a pas pu proposer à l'interne ou à l'externe de l'institution un nouveau poste de travail, il verse avec le dernier salaire une indemnité compensatoire équivalente à 6 mois de la part fixe du dernier salaire au taux d'activité moyen des 12 derniers mois.

Fin des rapports de travail - Retraite

Article 8

¹ Le-la médecin-cadre prend sa retraite lorsqu'il-elle atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS.

² Le-la médecin-cadre qui souhaite prendre une retraite anticipée doit l'annoncer au moins 6 mois avant la date prévue de la cessation d'activité.

³ Une prolongation de l'activité au-delà de l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS peut être convenue, par écrit, pour une durée définie entre les parties, notamment en accord avec le-la médecin-chef-fe de département et le-la directeur-trice médical-e, mais au maximum jusqu'à 70 ans, conformément à la législation applicable en matière d'assurance-vieillesse et de prévoyance professionnelle.

Fin des rapports de travail - Protection contre les congés

Article 9

¹ En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le contrat de travail ne peut pas être résilié pendant une période de 12 mois.

² En cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle, le contrat de travail ne peut pas être résilié pendant une période de 6 mois.

³ Le droit aux prestations des assurances sociales demeure réservé.

⁴ Au surplus, la réglementation interne en vigueur en la matière est respectée, les dispositions du Code des obligations y relatives, notamment celles relatives à la protection contre les congés en temps inopportun et celles contre les congés abusifs, s'appliquant à titre de droit supplétif.

IV. Rémunération

Composition de la rémunération

Article 10

¹ Le-la médecin-cadre perçoit une rémunération composée des 4 éléments suivants :

- salaire de base fixe ;
- suppléments pour titre académique ;
- indemnités de piquet ;
- salaire complémentaire lié à la spécialisation et à l'activité ambulatoire personnelle.

² Les éléments de rémunération mentionnés ci-dessus à l'alinéa 1 constituent le salaire brut sur lequel les charges sociales sont prélevées, conformément à la réglementation légale applicable.

Salaire de base fixe - Echelle de traitement

Article 11

¹ Le salaire de base fixe est déterminé selon une échelle de traitement définie par fonction qui est annexée à la présente convention et qui en fait partie intégrante (Annexe 1 : Echelle de traitement).

² L'échelle de traitement s'entend pour une activité à 100%. Le salaire de base fixe est versé en 12 mensualités.

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.

Salaire de base fixe - Salaire à l'engagement

Article 12

A l'engagement, le salaire de base fixe est déterminé en tenant compte de l'expérience acquise en qualité de médecin-cadre, chaque année complète d'expérience révolue donnant droit à un échelon (1^{ère} année = échelon 0; 2^e année = échelon 1 ; 3^e année = échelon 2; etc.).

Salaire de base fixe - Progression

Article 13

¹ Chaque année complète d'activité donne droit à un échelon supplémentaire, jusqu'à ce que le maximum soit atteint. L'échelon supplémentaire est versé dès le 1^{er} janvier qui suit l'année complète d'activité.

² L'échelon annuel est accordé pour autant que le-la médecin-cadre ait travaillé au moins six mois depuis l'octroi du dernier échelon.

³ L'échelon annuel n'est pas accordé pour toute absence de plus de six mois par année civile (183 jours), à l'exception de la formation, du congé maternité et du congé d'adoption.

⁴ En cas d'absence à temps partiel, le droit à l'échelon annuel est maintenu.

⁵ L'échelon annuel n'est pas accordé si le contrat de travail est résilié par l'employeur.

⁶ Lorsque des circonstances 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.

Salaire de base fixe - Changement de fonction

Article 14

En cas de changement de fonction, le salaire de base fixe du-de la médecin-cadre est calculé selon la collocation de la nouvelle fonction en maintenant l'échelon acquis précédemment.

Salaire de base fixe - Réduction de traitement

Article 15

¹ Lorsque le-la médecin-cadre, en dérogation à l'article 2 al. 2 de la présente convention, ne dispose pas du titre de spécialiste requis, le salaire de base fixe est diminué de l'équivalent de deux échelons de la classe calculés au prorata du taux d'activité.

² Une échéance pour l'acquisition du titre de spécialiste requis est fixée dans le contrat d'engagement.

³ Lorsque le titre de spécialiste est acquis, la réduction est supprimée dès le mois qui suit l'attribution du titre.

Salaire de base fixe - Supplément

Article 16

¹ Un supplément équivalent au maximum à 10% du salaire de base peut être accordé par le collège des directions lors de situations exceptionnelles.

² Le supplément de salaire reste fixe, indépendamment de l'évolution de l'échelle de traitement.

Salaire de base fixe - Salaire en cas de décès

Article 17

¹ En cas de décès, le salaire est dû jusqu'au jour du décès.

² L'employeur verse une indemnité égale à un 1 mois de la part fixe du dernier salaire.

³ Si le-la médecin-cadre laisse un-e conjoint-e, des enfants mineurs ou une personne en faveur de laquelle il remplissait une obligation d'entretien, l'indemnité est égale à 3 mois de la part fixe du dernier salaire.

⁴ Le montant de l'indemnité est calculé sur la moyenne de la part fixe des salaires au taux d'activité moyen des 12 derniers mois.

⁵ Le PACS est assimilé au mariage.

⁶ Est considéré comme conjoint-e le-la partenaire déclaré-e à l'employeur du vivant du-de la médecin-cadre et ayant réalisé 5 ans de vie commune avant le décès.

Supplément pour titre académique

Article 18

¹ Le supplément pour titre académique est versé au-à la médecin-cadre disposant d'un titre académique conféré par une faculté de médecine suisse. Les suppléments suivants sont accordés :

- Privat – docent : CHF 6'000.- par année.
- Professeur : CHF 12'000.- par année.

² Les suppléments ne sont pas cumulables.

³ Le supplément est versé au prorata du pourcentage d'activité du-de la médecin-cadre.

Indemnités de piquet

Article 19

Les degré d'urgence des piquets, ainsi que les indemnités y relatives, sont déterminés dans une annexe à la présente convention qui en fait partie intégrante (Annexe 2 : Compensation des astreintes).

Salaire complémentaire lié à la spécialisation et à l'activité ambulatoire personnelle

Article 20

Les montants et les modalités de versement du salaire complémentaire font l'objet d'une annexe qui fait partie intégrante de la présente convention (Annexe 3 : Salaire complémentaire lié à la spécialisation et à l'activité ambulatoire personnelle).

Rémunérations exceptionnelles ponctuelles

Article 21

¹ Le-la médecin-cadre peut bénéficier d'une rémunération exceptionnelle et ponctuelle, liée à des objectifs mesurables et quantifiables, contribuant à une amélioration de l'efficacité interne de l'institution, et faisant l'objet d'une convention écrite.

² La rémunération exceptionnelle et ponctuelle est du ressort du collège des directions.

³ Cette rémunération est incluse dans la rémunération dite complémentaire et, cumulée à cette dernière, doit respecter le plafond défini (Annexe 3 : Salaire complémentaire lié à la spécialisation et à l'activité ambulatoire personnelle).

Allocations familiales et complémentaires pour enfant

Article 22

Le-la médecin-cadre a droit aux allocations familiales selon la législation cantonale en vigueur et aux allocations complémentaires pour enfants selon les dispositions de la CCT Santé21 également en vigueur.

Frais professionnels

Article 23

Les modalités de remboursement des frais professionnels font l'objet d'une annexe qui fait partie intégrante de la présente convention (Annexe 4 : Modalités de remboursement des frais professionnels).

Salaire en cas de maladie ou d'accident

Article 24

¹ En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le-la médecin-cadre a droit :

- a) si son revenu total est d'au maximum le plafond prévu par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), au 100% de son revenu pendant 12 mois, puis, dès le 366^{ème} jour, au 80% de son revenu selon les règles de la LAA. Dans ce cas, les indemnités de piquet sont assurées (assurance LAA obligatoire) ;
- b) si son revenu total dépasse le plafond prévu par la LAA, au 100% de son salaire de base et au 80% de son salaire complémentaire pendant 12 mois, puis, dès le 366^{ème} jour, au 80% de son salaire de base et au 80% de son salaire complémentaire selon les règles de la LAA. Dans ce cas, les indemnités de piquets ne sont assurées que dans la mesure où le revenu cumulé du salaire de base et du salaire complémentaire n'atteint pas le plafond prévu par la LAA et uniquement pour la part permettant d'atteindre ledit plafond ;
- c) dans tous les cas, le revenu pris en compte est plafonné à CHF 400'000.-.

² En cas d'accident non professionnel, le-la médecin-cadre a droit :

- a) si son revenu total est d'au maximum le plafond prévu par la LAA, au 100% de son revenu pendant 6 mois, puis, dès le 181^{ème} jour, au 80% de son revenu selon les règles de la LAA. Dans ce cas, les indemnités de piquet sont assurées (assurance LAA obligatoire) ;

- b) si son revenu total dépasse le plafond prévu par la LAA, au 100% de son salaire de base et au 80% de son salaire complémentaire pendant 6 mois, puis, dès le 181^{ème} jour, au 80% de son salaire de base et au 80% de son salaire complémentaire selon les règles de la LAA. Dans ce cas, les indemnités de piquets ne sont assurées que dans la mesure où le revenu cumulé du salaire de base et du salaire complémentaire n'atteint pas le plafond prévu par la LAA et uniquement pour la part permettant d'atteindre ledit plafond ;
- c) dans tous les cas, le revenu pris en compte est plafonné à CHF 400'000.-.

³ En cas de maladie non-professionnelle, le-la médecin-cadre a droit :

- a) au 100% de son salaire de base plafonné à CHF 250'000.- pendant 3 mois la première année d'activité et 6 mois dès la deuxième année d'activité, puis, jusqu'au 730^{ème} jour de maladie, à l'indemnité journalière de l'assurance perte de gain ;
- b) au 80% de son salaire de base pour la partie dépassant CHF 250'000.- pendant 3 mois la première année d'activité et 6 mois dès la deuxième année d'activité, puis, jusqu'au 730^{ème} jour de maladie, à l'indemnité journalière de l'assurance perte de gain ;
- c) au 80% de son salaire complémentaire pendant 3 mois la première année d'activité et 6 mois dès la deuxième année d'activité, puis, jusqu'au 730^{ème} jour de maladie, à l'indemnité journalière de l'assurance perte de gain ;
- d) le revenu pris en compte (salaire de base et salaire complémentaire) est plafonné à CHF 350'000.- ;
- e) en cas d'acceptation par l'assureur perte de gain maladie sur la base d'un questionnaire santé, le revenu pris en compte (salaire de base et salaire complémentaire) est plafonné à CHF 400'000.-.

V. Assurances et prestations sociales spécifiques

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

Article 25

¹ Le-la médecin-cadre est assuré-e contre le risque d'accidents professionnels et de maladies professionnelles. Il-elle est également assuré-e contre le risque d'accidents non-professionnels pour autant qu'il-elle travaille au moins 8 heures par semaine en moyenne, conformément à la LAA.

² En cas d'incapacité de travail due à un accident non-professionnel ou professionnel ou à une maladie professionnelle, l'assurance-accidents couvre le 80% du salaire brut, sans les indemnités de piquet lorsque le plafond prévu par la LAA est dépassé, plafonné à CHF 400'000.- par année.

³ L'employeur prend à sa charge les cotisations à l'assurance-accidents professionnels et à l'assurance-maladie professionnelle pour le salaire brut plafonné à CHF 250'000.-. Le-la médecin-cadre supporte la cotisation à l'assurance-accidents non-professionnelle pour le salaire brut plafonné à CHF 250'000.-. Le-la médecin-cadre prend à sa charge la totalité des cotisations à l'assurance-accidents professionnels, non professionnels et maladie professionnelle pour la part excédentaire du salaire brut comprise entre CHF 250'001.- et CHF 400'000.- .

⁴ Le-la médecin-cadre bénéficie des assurances complémentaires que l'employeur conclut avec l'assureur-accidents. Dans ce cas, le-la médecin-cadre bénéficie des mêmes conditions que tout le personnel de l'institution, les cotisations relatives à la couverture du salaire pour la part dépassant CHF 250'000.- étant, cependant, à la charge du-de la médecin-cadre.

Assurance-maladie non-professionnelle

Article 26

¹ En cas de maladie non-professionnelle, le-la médecin-cadre bénéficie des prestations de l'assurance perte de gain de l'employeur qui couvre le 80% du salaire brut, sans les indemnités de piquet, plafonné à CHF 400'000.- par an pendant deux ans au maximum.

² Les cotisations à l'assurance perte de gain maladie assurant le 80% du salaire brut plafonné à CHF 250'000.- sont paritaires. Les cotisations assurant le 80% de la part excédentaire du salaire brut comprise entre CHF 250'001.- et CHF 350'000.- sont à charge du-de la médecin-cadre.

³ Lorsque l'assureur a accepté sur la base d'un questionnaire santé de porter à CHF 400'000.- le salaire maximum assuré, les cotisations assurant le 80% du revenu entre CHF 350'000.- et CHF 400'000.- sont à la charge du-de la médecin-cadre.

Prévoyance professionnelle (LPP)

Article 27

¹ Le-la médecin-cadre est affilié-e en prévoyance professionnelle à la Caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel (CPCN).

² Le salaire de base fixe et les suppléments pour titre académique sont assurés à un maximum de CHF 250'000. - par an, moins la déduction de coordination (7/12^{ème} de la rente AVS maximale simple au prorata du taux d'activité).

³ Les montants de salaire de base fixe et des suppléments pour titre académique dépassant CHF 250'000.- et la part du salaire complémentaire liée à l'activité, ainsi que les indemnités de piquets, sont assurés par un plan complémentaire également à la CPCN.

⁴ Les conditions d'assurance sont fixées par le règlement d'assurance de la CPCN.

VI. Horaires, vacances, congés

Horaire de travail

Article 28

¹ L'horaire de travail du-de la médecin-cadre est planifié et calculé par demi-journée ; 10 demi-journées de travail équivalent à une activité à 100%. Une activité à temps partiel se calcule en fonction du nombre de demi-journées travaillées.

² L'activité du-de la médecin-cadre est planifiée et saisie dans le système de gestion des horaires du RHNe.

Compensation des astreintes de garde/piquets

Article 29

Les modalités de compensation des astreintes, qu'elles soient liées au service de garde ou au service de piquet, sont définies à l'annexe 2 de la présente convention qui en fait partie intégrante (Annexe 2 : Compensation des astreintes).

Autre congé compensatoire

Article 30

Le-la médecin-cadre a droit à 5 jours de congé compensatoire par année à titre de compensation des charges d'horaires, au prorata du taux d'activité.

Vacances

Article 31

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 Les vacances annuelles sont prises dans l'année civile concernée. Elles sont fixées en accord avec le-la médecin-chef-fe de département en tenant compte des besoins de l'employeur.

³ Conformément aux règles applicables en la matière et selon les directives institutionnelles, les médecins-chef-fe-s de département sont responsables de la planification des vacances des médecins-cadres de leur département. Au besoin, ils fixent eux-mêmes leurs vacances.

⁴ Les vacances ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre. En cas de circonstances exceptionnelles et si le report de vacances est inévitable ou nécessaire, un accord écrit du-de la médecin-chef-fe de département est requis et la direction médicale en est informée, l'accord de la direction médicale étant nécessaire pour le report de vacances des médecins-chef-fe-s de département.

⁵ Le-la médecin-cadre 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 département.

Jours fériés

Article 32

¹ Les jours fériés non-travaillés sont :

- | | |
|---|--|
| - le 1 ^{er} et le 2 janvier | - le Lundi de Pentecôte |
| - le 1 ^{er} mars | - le 1 ^{er} août |
| - le 1 ^{er} mai | - le lundi du Jeûne fédéral |
| - le Vendredi-Saint et le lundi de Pâques | - le 24 décembre après-midi, les 25 et 26 décembre |
| - le jeudi de l'Ascension | - le 31 décembre l'après-midi |

² Si des jours fériés non-travaillés tombent sur un samedi ou un dimanche, des jours de remplacements sont fixés par l'employeur pour garantir, dans l'année, 10 jours fériés, par similitude avec les droits accordés aux autres collaborateurs-trices de l'institution.

Congés extraordinaires

Article 33

¹ Le-la médecin-cadre a droit aux congés extraordinaires pour les événements suivants :

- | | |
|--|-----------------|
| - 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, 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 jusqu'à 3 jours par cas et 10 jours par an au total
- Assistance ou soins à un proche (parents ou alliés 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 Ces congés sont accordés conformément à la réglementation interne en vigueur en la matière applicable aux autres collaborateurs-trices de l'institution.

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

⁴ Le-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.

⁷ Un jeune est considéré comme un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans révolus. Le congé de l'article 329i CO constitue une exception. Selon l'article 16n LAPG, l'allocation est versée si l'enfant est mineur, donc jusqu'à ses 18 ans révolus.

Congé pour l'accomplissement d'une obligation légale

Article 34

Le-la médecin-cadre qui doit s'absenter pour satisfaire notamment à l'une des obligations légales suivantes est libéré-e pour la durée de cette obligation :

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

Congés spéciaux

Article 35

¹ L'employeur accorde un congé spécial lorsque cela est justifié, notamment par un événement de famille important, l'accomplissement d'un devoir civique ou d'un mandat politique.

² Les congés nécessaires à l'exercice d'une charge publique sont limités à 12 jours, par année civile, au prorata du taux d'activité. Si cette durée est dépassée, les jours de congé sont imputés sur les vacances ou sur le salaire. Le-la médecin-cadre fournit un décompte semestriel des heures dévolues à cette charge.

³ La rémunération des congés octroyés en raison de charges publiques est distinguée de la façon suivante :

- a) indemnité forfaitaire : en principe, une indemnité forfaitaire est acquise à la personne exerçant la charge, et la rémunération liée au poste exercé au sein de l'institution est également versée ;

b) indemnité journalière : l'indemnité journalière doit être mise en relation avec la rémunération journalière issue du poste occupé au sein de l'institution. Tant que la rémunération est plus élevée que l'indemnité, cette dernière est reversée à l'institution. Si l'indemnité est supérieure à la rémunération, seule la différence peut être conservée par la personne exerçant le mandat, et le salaire usuel est versé. Dans ce cas, le-la médecin-cadre fournit le décompte des indemnités journalières perçues à son employeur.

⁴ A l'exception des modalités prévues concernant les mandats politiques, les autres congés spéciaux sont rémunérés.

Congé maternité

Article 36

¹ La médecin-cadre 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 La médecin-cadre a droit à 100% du salaire brut plafonné à CHF 250'000.- pendant le congé maternité.

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

Congé paternité

Article 37

¹ Le médecin-cadre 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%, le médecin-cadre peut opter pour un congé de 12 jours ouvrables payé à 100%. Le médecin-cadre 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 38

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 La-le médecin-cadre a droit à 100% du salaire brut plafonné à CHF 250'000.- pendant le congé d'adoption.

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

Congé non payé

Article 39

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

² Le droit aux vacances est réduit proportionnellement à la durée du congé.

VII. Formation et activité académique ou extrahospitalière

Formation

Article 40

¹ Le-la médecin-cadre est responsable du maintien de ses titres professionnels nécessaires à l'exercice de sa fonction et veille à suivre la formation continue conformément aux dispositions de la réglementation pour la formation continue (RFC) édictée par l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM). Plus spécifiquement, il-elle veille à suivre les directives émises spécifiquement à ce sujet au sein de l'institution le cas échéant.

² Le-la médecin-cadre a droit à 10 jours ouvrables par année civile au prorata de son taux d'activité pour la fréquentation de congrès ou de symposiums et pour la formation continue. Les jours non pris ne sont pas compensés ou reportés à l'année suivante.

³ Le-la médecin-cadre supporte les frais de sa formation.

Activité académique ou extrahospitalière

Article 41

¹ Avec l'accord du collège des directions, le-la médecin-cadre peut bénéficier d'au maximum 1 demi-journée par semaine sur son temps de travail pour assumer une charge d'enseignement ou une autre activité médicale académique ou extrahospitalière.

² Les modalités relatives à l'exécution d'une telle activité doivent être réglées dans le contrat de travail du-de la médecin-cadre concerné-e.

VIII. Devoirs du médecin-cadre

Responsabilité médicale et respect de la réglementation

Article 42

¹ Le-la médecin-cadre assume la responsabilité de ses actes médicaux et de ceux de ses subordonné-e-s, conformément aux règles applicables en matière de responsabilité pour les auxiliaires. Il-elle agit dans l'intérêt des patient-e-s.

² Le-la médecin-cadre est obligatoirement soumis-e aux services de garde et/ou de piquet de son département ou de sa spécialité.

³ Il-elle respecte la réglementation institutionnelle en vigueur ainsi que les directives des départements et services.

⁴ Il-elle respecte les législations fédérale et cantonale en vigueur, en particulier la loi de santé (LS), ainsi que le code de déontologie de la FMH, les directives et recommandations de l'ASSM et des sociétés suisses de disciplines médicales.

Devoirs de réserve, de fidélité et d'information

Article 43

¹ Le-la médecin-cadre œuvre dans l'intérêt de l'employeur. En particulier, il-elle fournit aux services concernés toutes les données administratives nécessaires à la bonne exécution des tâches de chacun-e. Il-elle contribue, par la documentation médicale, à la facturation exhaustive de ses prestations et de celles de ses subordonné-e-s.

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

³ Lorsqu'il-elle estime que la qualité des prestations offertes n'est pas suffisante, il-elle en informe sans délai sa hiérarchie.

⁴ Il-elle doit, en relation avec son taux d'activité, tout son temps contractuel à l'institution. Le-la médecin-cadre engagé-e à plein temps ne peut exercer d'activité accessoire rémunérée sans l'autorisation de la direction médicale et de la direction des ressources humaines.

⁵ Le-la médecin-cadre engagé-e à temps partiel informe la direction médicale et la direction des ressources humaines de ses activités rémunérées exercées à l'extérieur de l'institution. Une activité concurrente ou contraire aux intérêts objectifs de l'employeur peut être interdite.

Climat de travail

Article 44

¹ Chaque médecin-cadre entretient, avec l'ensemble des collaborateurs-trices de l'institution, un climat de respect et d'aide mutuelle. Il-elle favorise la transmission des informations nécessaires à la bonne marche du service.

² Chacun-e s'acquitte consciencieusement de son travail et fait preuve de courtoisie et de respect à l'égard des patient-e-s et du public.

Usage du matériel et des infrastructures

Article 45

¹ Le-la médecin-cadre respecte et utilise à bon escient le matériel mis à sa disposition et il-elle répond d'un usage non-conforme de tout matériel ou médicament. En particulier, il lui est interdit d'utiliser à des fins privées toutes ressources de l'institution sans autorisation expresse du collège des directions.

² Le-la médecin-cadre, pour toute son activité pour le compte du RHNe, s'engage à utiliser exclusivement l'infrastructure hospitalière et cantonale mise en place. Lorsque les infrastructures nécessaires n'existent pas sur le plan cantonal, il-elle recourt aux infrastructures d'autres cantons selon les décisions prises en la matière par le collège des directions.

Secrets professionnel et de fonction

Article 46

Le-la médecin-cadre est soumis-e au secret professionnel et au secret de fonction, devoirs qu'il-elle respecte même lorsqu'il-elle n'est plus collaborateur-trice du RHNe.

Responsabilité à l'égard des patients et devoir de diligence

Article 47

¹ Le-la médecin-cadre fait preuve de courtoisie envers les patient-e-s et leurs proches, il-elle s'engage à faire preuve de toute la diligence commandée par les circonstances dans l'exercice de son activité et à respecter les règles de l'art médical.

² Dans l'exercice de sa tâche, le-la médecin-cadre informe les patient-e-s conformément aux dispositions légales, comme il-elle respecte les autres droits des patient-e-s.

³ Le-la médecin-cadre a l'interdiction de s'engager en faveur d'un-e patient-e ou de sa famille dans le cadre d'un incident nécessitant l'intervention de l'assurance responsabilité civile du RHNe, et ce ni sur le principe même de la responsabilité ni sur une quelconque prise en charge financière de la part du RHNe ; il-elle informe, en revanche, sans délais la direction médicale de tout incident pouvant mettre en cause la responsabilité civile du RHNe, conformément aux directives en vigueur.

IX. Devoirs de l'employeur

Responsabilité civile (RC)

Article 48

Le-la médecin-cadre est couvert-e par l'assurance RC de l'employeur pour tous dommages qu'il-elle pourrait causer à des tiers dans l'exercice de ses activités au sein et pour le compte du RHNe, conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

Santé et sécurité

Article 49

L'employeur garantit à tout son personnel le respect des lois, règlements et directives en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à l'article 328 du Code des obligations.

Protection de la personnalité

Article 50

L'employeur garantit le respect et l'intégrité personnelle de ses collaborateurs-trices. En particulier, il prend des mesures pour éviter toutes formes de harcèlement. De plus, l'employeur met à disposition du-de la médecin-cadre, 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.

Liberté d'association

Article 51

La liberté d'association est garantie.

X. Dispositions finales et transitoires

Commission paritaire

Article 52

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 du GMH.

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

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

Voies de droit

Article 53

Les juridictions civiles ordinaires sont compétentes pour traiter des litiges entre le-la médecin-cadre et le RHNe.

Droit supplétif

Article 54

Le Code des obligations est applicable à titre supplétif, en particulier ses articles 319 et suivants.

Entrée en vigueur, durée, résiliation et modification

Article 55

¹ La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et arrive à échéance le 31 décembre 2027.

² Sauf dénonciation, par courrier recommandé, par l'une ou l'autre des parties au moins 6 mois avant son échéance, la présente convention est reconduite tacitement d'année en année, avec faculté de résiliation, par courrier recommandé adressé à l'autre partie, dans un délai de 6 mois pour la fin de l'année civile, la date de réception faisant foi.

³ La présente convention peut être réexaminée en tout temps sur demande de l'une des parties et elle peut être modifiée uniquement par écrit et avec l'accord des deux parties.

Abrogation

Article 56

La présente convention abroge toutes les dispositions antérieures en la matière, et en particulier la Convention collective de travail pour les médecins-cadres de l'Hôpital neuchâtelois, du 18 juin 2015, son avenant daté et signé du 14 décembre 2018 ainsi que le protocole d'accord daté et signé du 30 septembre 2021.

Dispositions transitoires

Article 57

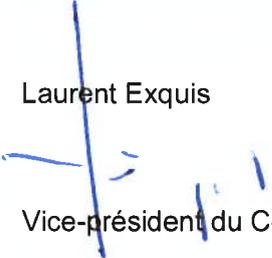
Les droits acquis sont maintenus à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Pour le Réseau hospitalier neuchâtelois

Pierre-François Cuénoud

Laurent Exquis


Président du Conseil d'administration

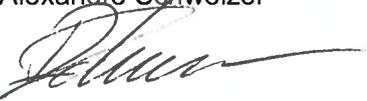

Vice-président du Conseil d'administration

Neuchâtel, le 15 décembre 2023

Pour le Groupement des médecins hospitaliers

Alexandre Schweizer

Hervé Zender


Président


Secrétaire

Neuchâtel, le 15 décembre 2023

Annexes faisant partie intégrante de la présente convention

Annexe 1 : Echelle de traitement

Annexe 2 : Compensation des astreintes

Annexe 3 : Salaire complémentaire lié à la spécialisation et à l'activité ambulatoire personnelle

Annexe 4 : Modalités de remboursement des frais professionnels

