



**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL DE DROIT PUBLIC
DU SECTEUR DE LA SANTÉ
DU CANTON DE NEUCHÂTEL
CCT SANTÉ 21**

PRÉAMBULE

En vue:

- de fixer et d'harmoniser le statut du personnel actif dans le domaine de la santé du canton de Neuchâtel, dans le respect des missions confiées aux institutions;
- de garantir la paix du travail;
- d'encourager la collaboration entre les parties contractantes;
- de promouvoir la qualité du travail et la formation professionnelle;
- de garantir au sein des institutions des rapports de travail fondés sur le respect mutuel et de promouvoir ainsi un encadrement optimal des personnes prises en charge par lesdites institutions,

1. La République et Canton de Neuchâtel

2. La Ville de La Chaux-de-Fonds

3. La Ville de Neuchâtel

d'une part,

1. Syndicat Suisse des Services Publics (SSP-VPOD)

2. SYNA, Syndicat interprofessionnel

3. Société des magistrats, fonctionnaires et employés de l'Etat de Neuchâtel (SMF)

4. Association suisse des infirmières et infirmiers, section Neuchâtel/Jura (ASI)

5. Pro Domicile

d'autre part,

concluent la présente convention collective de travail de droit public.

Table des matières

1	But, principes et champ d'application	5
1.1	Parties à la convention	5
1.2	But	5
1.3	Paix du travail	5
1.4	Liberté d'association	5
1.5	Champ d'application	5
2	Nature et début du rapport de travail	6
2.1	Mise au concours	6
2.2	Engagement	6
2.3	Engagement de durée déterminée	6
2.4	Temps d'essai pour les contrats de durée indéterminée	6
2.5	Travail exceptionnel par l'intermédiaire d'une société de location de services	7
3	Fin des rapports de travail	7
3.1	Généralités	7
3.2	Résiliation ordinaire	7
3.2.1	Délais	7
3.2.2	Forme	7
3.3	Suppression de poste	7
3.4	Licenciement collectif	8
3.5	Protection contre les congés	8
3.6	Résiliation pour justes motifs	8
4	Durée de travail, vacances, congés	8
4.1	Durée du travail	8
4.2	Travail de nuit	8
4.3	Week-end et jours fériés	8
4.4	Service de piquet	9
4.5	Service de garde	9
4.6	Heures supplémentaires / Travail supplémentaire	9
4.6.1	Heures supplémentaires	9
4.6.2.	Travail supplémentaire	9
4.6.3.	Compensation en cas de maladie ou d'accident	9
4.7	Pauses	9
4.8	Repos	10
4.9	Vacances	10
4.9.1	Droit	10
4.9.2	Calcul du droit aux vacances	10
4.9.3	Jours non comptés comme vacances	10
4.9.4	Réduction du droit aux vacances en cas d'absence	10
4.9.5	Planification des vacances	10
4.10	Congés payés	11
4.10.1	Jours fériés	11
4.10.2	Congés extraordinaires	11
4.10.3	Congés spéciaux	11
4.10.4	Congé maternité	12
4.10.5	Congé d'adoption	12
4.11	Congés non payés	12
5	Rémunération - salaire	12
5.1	Composition et droit à la rémunération	12
5.1.1.	Composition de la rémunération	12
5.1.2.	Droit à la rémunération	12
5.1.3	Paiement de la rémunération	13
5.1.4	Paiement du 13 ^{ème} salaire	13
5.1.5	Employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure	13
5.1.6	Salaire en cas de remplacement dans une fonction supérieure	13
5.2	Garantie de salaire	13
5.2.1.	En cas d'accident et de maladie professionnels	13
5.2.2.	En cas d'accident non professionnel	13

5.2.3	En cas de maladie non professionnelle	14
5.2.4.	En cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile suisses	14
5.2.5.	En cas de décès	14
5.3	Frais professionnels	14
6.	Droits du-de la collaborateur-trice	14
6.1	Protection de la personnalité	14
6.2	Protection de la vie, de la santé et de l'intégrité personnelle	15
6.3	Formation continue ou complémentaire	15
6.4	Protection de la maternité	15
6.5	Décompte des heures et des vacances	15
7	Devoirs du-de la collaborateur-trice	15
7.1	Protection de la vie, de la santé et de l'intégrité personnelle	15
7.2	Examen médical	16
7.3	Climat de travail	16
7.4	Devoir de discrétion	16
7.5	Devoir d'information	16
7.6	Certificat médical	16
7.7	Port des habits de travail	16
7.8	Utilisation du matériel	16
7.9	Interdiction d'accepter des dons ou autres avantages	16
7.10	Développement des compétences	16
7.11	Interdiction de fumer, de consommer des boissons alcoolisées ainsi que des substances pouvant altérer la perception	16
8	Assurances	17
8.1	Assurances selon la LAA	17
8.2	Assurance perte de gain en cas de maladie non professionnelle et de maternité	17
8.3	Prévoyance professionnelle	17
8.4	Responsabilité civile	17
9	Commissions instaurées par la CCT	17
9.1	Commission consultative du personnel	17
9.2	Commission paritaire	17
9.3.	Commission faïtière	17
10	Fonds paritaire de solidarité	17
11	Tribunal arbitral	18
11.1	Constitution	18
11.2	Compétence	18
11.3	Procédure	18
11.4	Sentence arbitrale	18
11.5	Droit supplétif	18
12	Voies de droit	18
13	Dispositions finales	18
13.1	Entrée en vigueur et durée de la CCT	18
13.2	Modification de la CCT	18
13.3	Dénonciation de la CCT	18
13.4	Rapports avec la convention collective de travail de droit privé du secteur de la santé du canton de Neuchâtel	19
13.5	Adhésion à la CCT	19
13.6	Approbation par le Conseil d'Etat	19
14	Annexes	19

CONVENTION

1 But, principes et champ d'application

1.1 Parties à la convention

La présente convention collective de travail de droit public (ci-après : CCT) est passée entre les parties contractantes (ci-après: les parties) suivantes :

- partie employeurs:
 - a) la République et Canton de Neuchâtel;
 - b) la Ville de La Chaux-de-Fonds;
 - c) la Ville de Neuchâtel;
- partie employé-e-s:
 - a) Syndicat Suisse des Services Publics (SSP-VPOD);
 - b) SYNA, Syndicat interprofessionnel;
 - c) Société des magistrats, fonctionnaires et employés de l'Etat de Neuchâtel (SMF);
 - d) Association suisse des infirmières et infirmiers, section Neuchâtel/Jura (ASI);
 - e) Pro Domicile.

1.2 But

La CCT a pour but de fixer et d'harmoniser le statut du personnel actif dans le domaine de la santé du canton de Neuchâtel, dans le respect des missions confiées aux institutions. Par ailleurs, la CCT a également pour but d'encourager la collaboration entre les parties, de garantir au sein des institutions des rapports de travail fondés sur le respect mutuel et de promouvoir ainsi un encadrement optimal des personnes prises en charge par lesdites institutions.

1.3 Paix du travail

Chaque partie s'engage à préserver la paix du travail pour toutes les matières réglées par la présente CCT, pendant la durée de validité de celle-ci.

1.4 Liberté d'association

¹La liberté d'association est garantie. Les parties reconnaissent sans réserve la liberté d'opinion et le droit pour le personnel et les institutions d'adhérer librement et individuellement ainsi que d'œuvrer pour le syndicat ou l'association professionnelle de leur choix.

²L'employeur ne prend pas en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une association professionnelle pour décider de l'organisation du travail, des engagements, des promotions, des sanctions et des résiliations.

1.5 Champ d'application

¹La CCT s'applique à l'ensemble du personnel des institutions parties à la CCT, à l'exception :

- des médecins lorsqu'ils font l'objet de dispositions particulières ;
- des pré-stagiaires;
- des militaires du service sanitaire et du personnel recruté dans le cadre du service civil ;
- des aumônier-ère-s et du personnel désigné par les Églises.

²En ce qui concerne les étudiant-e-s, élèves, stagiaires et apprenti-e-s relevant de réglementations particulières, de contrats d'apprentissage ou d'autres conventions, les dispositions de la CCT ne sont applicables qu'à titre supplétif.

³Pour les membres de la direction et les cadres supérieurs, les dispositions relatives aux heures et au travail supplémentaires ainsi qu'aux indemnités ne sont pas applicables et sont réglées, si nécessaire, dans le contrat de travail.

2 Nature et début du rapport de travail

2.1 Mise au concours

¹Les postes vacants font en principe l'objet d'une offre publique d'emploi. Toutefois, lorsque des postes de type semblable sont fréquemment à repourvoir ou lorsque les postulations spontanées sont nombreuses, une publication interne suffit.

²Dans le but de favoriser la mobilité interne et les promotions, le recours à la bourse aux emplois mise en place par la partie employeurs et ouverte aux employé-e-s est privilégié.

³Chaque poste de travail est ouvert aux candidat-e-s des deux sexes.

2.2 Engagement

¹L'engagement se fait en principe par un contrat écrit de droit public.

²A titre exceptionnel, l'engagement peut se faire sous la forme d'un contrat de droit privé en cas :

- d'exécution de tâches spéciales
- d'engagement de durée limitée
- de remplacement temporaire.

³L'engagement précise les conditions propres à la fonction de la personne, notamment :

- la date d'engagement
- la durée de l'engagement (déterminée ou indéterminée)
- la désignation de la fonction, le taux d'activité et l'horaire (régulier ou variable)
- les conditions financières et matérielles régissant les rapports de service
- les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle
- éventuellement, le délai de résiliation pour les cadres supérieurs.

⁴L'employé-e reçoit un exemplaire de la présente CCT ainsi que son cahier des charges ou une description de fonction ; ces documents font partie intégrante du contrat de travail.

⁵En outre, l'employé-e est informé-e par écrit sur la mission et l'organigramme de l'institution.

2.3 Engagement de durée déterminée

¹L'engagement de durée déterminée ne peut porter au maximum que sur une durée de douze-mois.

²Si l'employé-e a été engagé-e pour une durée déterminée, les rapports de travail peuvent être prolongés une fois pour une durée maximale de six mois par un contrat de durée déterminée. Une nouvelle prolongation ne peut se faire que par un engagement de durée indéterminée.

³Un temps d'essai peut être prévu. Il sera au maximum d'un mois.

⁴Les dispositions légales concernant les permis de travail octroyés aux employé-e-s étranger-ère-s sont réservées.

2.4 Temps d'essai pour les contrats de durée indéterminée

¹Les trois premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai.

²L'absence pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale durant le temps d'essai implique sa prolongation d'une durée équivalant à l'absence.

2.5 Travail exceptionnel par l'intermédiaire d'une société de location de services

¹Lorsque exceptionnellement un contrat est établi avec une société de location de services, l'institution veille à ce que les dispositions de la CCT relatives à la rémunération, à la durée du travail et aux droits liés à l'ancienneté s'appliquent aux employé-e-s concerné-e-s, sous réserve de l'article 8.3, "Prévoyance professionnelle" de la présente CCT.

²Si, par la suite, l'employé-e est engagé-e directement par l'institution pour la même fonction, le temps d'essai compte depuis le début de l'activité de l'employé-e sous contrat de la société de location de services.

3 Fin des rapports de travail

3.1 Généralités

¹Les rapports de travail prennent fin dans les cas suivants :

- résiliation du contrat de travail par l'employé-e ou l'employeur ;
- lorsque l'employé-e atteint l'âge de la retraite ordinaire au sens du règlement de l'institution de prévoyance à laquelle il ou elle est lié-e ;
- lorsque l'employé-e fait valoir son droit à la retraite ou à une retraite anticipée ;
- suite au décès de l'employé-e.

²Dans des cas particuliers, le contrat peut être prolongé jusqu'à l'âge donnant droit aux prestations AVS.

3.2 Résiliation ordinaire

3.2.1 Délais

¹L'employé-e ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant les délais suivants :

- pendant le temps d'essai : 7 jours
- pendant la première année : 1 mois pour la fin d'un mois
- dès la deuxième année : 2 mois pour la fin d'un mois
- dès la troisième année : 3 mois pour la fin d'un mois.

²Pour les membres de la direction et les cadres supérieurs, des délais de résiliation plus longs peuvent être fixés.

3.2.2 Forme

¹La résiliation du contrat de travail se fait par lettre signature; la date de réception fait foi. La résiliation peut également être effectuée par une remise en main propre de la lettre de résiliation avec signature d'un accusé de réception ou par devant témoin.

²Toute résiliation signifiée par l'employeur doit être précédée d'un entretien, sous réserve de la résiliation immédiate pour justes motifs.

³Si l'employeur invoque une violation des obligations incombant à l'employé-e, la résiliation doit être précédée, en sus, d'un avertissement écrit.

⁴L'employé-e peut saisir la commission consultative du personnel ou le-la délégué-e syndical-e.

3.3 Suppression de poste

¹En cas de suppression de poste, l'employé-e sera informé-e au moins trois mois avant l'annonce de son éventuel licenciement. L'employé-e sera muté-e, dans la mesure du possible, à un poste de travail équivalant au poste supprimé, dans l'une des institutions parties à la CCT.

²Si l'employé-e refuse un poste équivalent, il sera mis fin au contrat de travail sans indemnité de licenciement, moyennant le respect des délais ordinaires.

³Si l'employeur ne peut pas proposer un poste de travail correspondant aux aptitudes de l'employé-e, une indemnité correspondant à trois mois de salaire, augmentée d'un salaire mensuel par cinq ans de service dans une des institutions parties à la CCT, mais au maximum six mois de salaire, sera octroyée à l'employé-e. Les délais de résiliation ordinaire doivent être respectés.

⁴L'employé-e peut saisir la commission consultative du personnel ou le-la délégué-e syndical-e.

3.4 Licenciement collectif

¹En cas de licenciement collectif, la Convention Emploi Santé 21 est applicable. Elle est annexée à la CCT.

²La commission consultative du personnel ou le-la délégué-e syndical-e doit être informé-e et collabore avec les instances de la Convention Emploi Santé 21.

3.5 Protection contre les congés

Les articles 336 à 336b (résiliation abusive) et les articles 336c et 336d du Code des obligations-CO (résiliation en temps inopportun) sont applicables à titre de droit supplétif.

3.6 Résiliation pour justes motifs

¹L'employeur et l'employé-e peuvent résilier en tout temps le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs. La partie qui résilie le contrat avec effet immédiat doit motiver sa décision par lettre signature si l'autre partie le demande.

²L'employé-e peut saisir la commission consultative du personnel ou le-la délégué-e syndical-e.

4 Durée de travail, vacances, congés

4.1 Durée du travail

¹La durée moyenne du travail est de 40 heures par semaine pour un plein temps.

²Les services continus de plus de 6 jours consécutifs ne sont pas autorisés.

³Les heures de travail sont fixées selon les besoins et les nécessités de chaque service et en tenant compte dans toute la mesure du possible des souhaits des collaborateur-trice-s concerné-e-s.

4.2 Travail de nuit

¹Les heures de travail effectuées entre 20h00 et 7h00 donnent droit à une majoration de salaire de 25% sur ces heures pour le personnel effectuant jusqu'à 25 nuits par année. Le personnel effectuant plus de 25 nuits par année a droit, sur ces heures, à une majoration de salaire de 15% et à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail.

²Le travail de nuit ne peut excéder 12 heures consécutives, pauses comprises.

³Les jeunes de moins de 19 ans ne peuvent être occupés au service de nuit.

⁴A leur demande et selon les possibilités de l'établissement, les personnes âgées de 50 ans ou plus peuvent être dispensées du travail de nuit.

⁵L'article 6.4 concernant la protection de la maternité demeure réservé.

4.3 Week-end et jours fériés

Les heures de travail effectuées un samedi, un dimanche ou pendant un jour férié donnent droit à une indemnité de fr. 8.- par heure uniquement entre 7h00 et 20h00. Cette indemnité n'est pas cumulable avec les majorations prévues à l'article 4.2.

4.4 Service de piquet

¹Le service de piquet est le temps pendant lequel l'employé-e se tient prêt-e à intervenir dans un délai très bref, en sus du travail habituel, pour des situations particulières telles que les urgences.

²Le service de piquet donne droit à une indemnité de fr. 5.- par heure de piquet.

³Le temps d'intervention, qui comprend un temps de déplacement compensé au maximum à 20 minutes par trajet, compte comme temps de travail normal majoré de 25%. Ce temps majoré est, au choix de l'employé-e, payé ou compensé.

4.5 Service de garde

¹L'employé-e effectuant un service de garde doit se trouver dans l'établissement même et être immédiatement à disposition sur simple appel. L'employeur est tenu de mettre à disposition une chambre.

²La totalité du temps de présence dans l'établissement compte comme temps de travail.

³Si le service de garde est effectué de nuit, pendant un jour férié ou un week-end, le temps d'intervention effectué pendant ces heures donne droit aux majorations et indemnités prévues aux articles 4.2 et 4.3.

4.6 Heures supplémentaires / Travail supplémentaire

4.6.1 Heures supplémentaires

¹On entend par "heures supplémentaires", celles dépassant l'horaire hebdomadaire planifié comme défini à l'article 4.1. de la présente CCT. Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur.

²Le nombre d'heures supplémentaires ne dépassera pas 18 heures par mois.

³Elles sont, en principe, compensées par un congé de même durée. Si cette compensation ne peut se faire dans un délai de trois mois sans compromettre la bonne marche du service, l'employeur rétribue ces heures supplémentaires en versant le salaire de base non majoré.

4.6.2 Travail supplémentaire

¹On entend par "travail supplémentaire" la durée du travail dépassant :

a) l'horaire hebdomadaire planifié conventionnel;

et

b) les heures supplémentaires, limitées à 18 heures mensuelles (cf. art. 4.6.1. de la présente CCT).

²Les heures de travail supplémentaire sont limitées à 100 heures par année. Elles sont rémunérées avec une majoration de 25%. Avec l'accord de l'employé-e, elles peuvent être compensées par un congé de même durée, majorées de 25%.

4.6.3 Compensation en cas de maladie ou d'accident

¹En cas de maladie ou d'accident pendant la période du congé compensatoire, sous réserve de la présentation d'un certificat médical, la compensation est reportée à une date ultérieure, pour autant que la bonne marche du service le permette.

²A défaut, ces heures sont rétribuées, majorées ou non, selon les articles 4.6.1 et 4.6.2 de la présente CCT.

4.7 Pauses

¹Deux pauses de 15 minutes par jour sont comprises dans le temps de travail. Elles ne doivent pas être prises en début ou en fin de période.

²En cas d'horaire continu d'une durée minimale de 5 heures et demie, le travail sera interrompu par une pause de 45 minutes au moins, si possible aux heures de repas habituelles. Si la journée de travail dure plus de 9 heures, la pause sera d'une heure au moins. Ces repos ne sont pas compris dans le temps de travail.

4.8 Repos

¹Le repos quotidien doit durer au moins 11 heures consécutives et comprendre un intervalle de 23h00 à 6h00. L'employé-e occupé-e avant 6h00 ou au-delà de 23h00 a droit à un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.

²L'employé-e bénéficie chaque semaine d'au moins 24 heures de repos consécutives. L'employé-e a droit au moins à deux week-ends de congé par mois en moyenne.

4.9 Vacances

4.9.1 Droit

¹L'employé-e a droit aux vacances suivantes par année civile :

- | | |
|-------------------------|----------|
| - avant l'âge de 20 ans | 30 jours |
| - dès l'âge de 20 ans | 25 jours |
| - dès l'âge de 50 ans | 30 jours |
| - dès l'âge de 60 ans | 35 jours |

²Les vacances sont payées au prorata du taux d'activité.

³Par ailleurs, l'employé-e a droit à un jour de vacances supplémentaire pour chaque période de cinq ans de service effectuée, dès l'âge de 20 ans et dès l'entrée en vigueur de la CCT, dans une institution partie à la CCT, mais au maximum à cinq jours.

4.9.2 Calcul du droit aux vacances

¹Le droit aux vacances se calcule en fonction de l'âge et de la durée des rapports de travail. Lorsque se produit un événement qui modifie le droit aux vacances, le nouveau droit prend naissance le 1^{er} jour du mois au cours duquel il a lieu.

²L'employé-e qui commence ou quitte son emploi en cours d'année a droit, pour cette année-là, à un nombre de jours de vacances proportionnel à la durée de ses rapports de travail.

³Si l'employé-e quitte son emploi en ayant épuisé son droit aux vacances pour l'année civile en cours, les jours pris en trop sont déduits du salaire.

4.9.3 Jours non comptés comme vacances

Ne comptent pas comme vacances :

- a) les jours fériés;
- b) les jours ou fractions de jour pendant lesquels l'employé-e est atteint dans sa santé, dès le 4^{ème} jour consécutif, si la maladie ou un accident s'est produit durant ses vacances. Dans ces derniers cas, l'atteinte à la santé doit être établie par la présentation d'un certificat médical.

4.9.4 Réduction du droit aux vacances en cas d'absence

¹Lorsque les absences de l'employé-e atteignent un total de 120 jours durant les douze derniers mois, les jours d'absence supplémentaires ne génèrent plus de droit aux vacances.

²Ne sont pas considérés comme absences au sens de la présente disposition, les jours résultant de l'octroi de congés de courte durée, de maternité et d'adoption, les jours destinés à l'accomplissement d'un service militaire, d'un service civil ou d'un service de protection civile obligatoire, notamment au sens des articles 4.10.2, 4.10.4, 4.10.5 et 5.2.4 de la CCT, ainsi que les congés spéciaux fixés à l'article 4.10.3 de la présente CCT.

4.9.5 Planification des vacances

¹Les vacances sont fixées par l'employeur, selon les besoins et les nécessités de chaque service, en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des souhaits du ou de la collaborateur-trice concerné-e.

²Les vacances sont en principe fractionnées, mais l'une des périodes doit être égale au moins à deux semaines consécutives. Sur demande de l'employé-e et si l'organisation du service le permet, les vacances peuvent comprendre trois semaines consécutives ou plus.

³L'employé-e ne peut pas reporter son droit aux vacances d'une année à l'autre sans autorisation de l'employeur.

4.10 Congés payés

4.10.1 Jours fériés

¹Sont considérés comme jours fériés donnant droit à un congé rémunéré :

- 1^{er} janvier
- 2 janvier
- 1^{er} mars
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1^{er} août
- Lundi du Jeûne fédéral
- 24 décembre (demi-journée)
- 25 décembre
- 26 décembre
- 31 décembre (demi-journée)

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

4.10.2 Congés extraordinaires

¹Les jours d'absence suivants sont accordés à l'employé-e au moment de l'événement, à titre de congés extraordinaires:

- Mariage de l'employé-e :	3 jours	
- Naissance d'un premier enfant, pour le père :	2 jours	
- Naissance d'un enfant, pour le père, s'il y a déjà un enfant vivant au foyer et dont il doit s'occuper :	5 jours	
- Décès du conjoint ou partenaire déclaré-e, d'un enfant, du père ou de la mère :	5 jours	
- Décès du père ou de la mère du conjoint ou partenaire déclaré-e :	3 jours	
- Décès d'un autre parent ou allié du deuxième degré :	1 jour	
- Déménagement :	1 jour	
- Garde de ses enfants malades :	3 jours	au maximum par année civile
- Maladie grave, présentant des risques vitaux, du-de la conjoint-e, du-de la partenaire déclaré-e ou de l'enfant, sur présentation d'un certificat médical :	10 jours	au maximum par année civile

²Le ou la partenaire vivant en ménage commun doit être déclaré-e à l'employeur avant l'événement.

³Les congés extraordinaires sont rémunérés.

4.10.3 Congés spéciaux

¹L'employeur peut accorder un congé lorsque cela est justifié, notamment par un événement de famille important, la comparution devant une autorité, l'accomplissement d'un devoir civique, d'un mandat politique ou syndical, un traitement médical.

²Les congés nécessaires pour l'exercice d'une charge publique ou syndicale sont limités en principe à dix jours. Si cette durée est dépassée, les jours de congé seront imputés sur les vacances, les heures supplémentaires ou sur le salaire.

³L'employeur accorde un congé jeunesse aux conditions prévues par l'article 329e CO.

⁴Les congés spéciaux sont rémunérés.

4.10.4 Congé maternité

¹Les employées bénéficient d'un congé maternité de quatre mois.

²A la demande de l'employée, le 4ème mois peut être réparti sur une période plus longue à temps partiel ou attribué pour tout ou partie au père si ce dernier est soumis à la même CCT.

³Le congé maternité est rémunéré et ne réduit pas le droit aux vacances.

4.10.5 Congé d'adoption

¹Un congé de deux mois en cas d'adoption, avec maintien du salaire, est accordé à l'un des futurs parents en vue de l'accueil de l'enfant.

²S'il s'agit de deux collaborateur-trice-s soumis à la même CCT, le congé peut, cas échéant, être partagé entre les parents adoptifs.

4.11 Congés non payés

¹L'employeur peut accorder un congé non payé allant jusqu'à douze mois à l'employé-e qui désire suspendre son activité.

²Le congé non payé qui suit un congé maternité ne peut excéder huit mois.

³L'employeur doit informer l'employé-e sur ses couvertures d'assurance. L'employé-e est tenu-e de s'assurer contre les risques inhérents à sa situation.

⁴Le droit aux vacances est réduit proportionnellement à la durée du congé.

⁵L'employeur doit accorder un congé aux employé-e-s pour le temps nécessaire à la garde de leur enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours par cas, sous réserve des cas de maladie visés à l'article 4.10.2.

5 Rémunération – salaire

5.1 Composition et droit à la rémunération

5.1.1 Composition de la rémunération

¹La rémunération se compose du salaire, des indemnités et des allocations.

²Le salaire comprend le salaire de base, l'allocation de renchérissement et les suppléments prévus par la présente CCT.

³Le salaire annuel de base réparti en treize mensualités, fait l'objet d'une échelle figurant en annexe à la présente CCT. Cette annexe définit également les règles de fixation et d'évolution des salaires.

5.1.2 Droit à la rémunération

¹Le droit à la rémunération s'ouvre à la date de début des rapports de travail et s'éteint à la date de fin de ces derniers.

²Le salaire de base minimum fixé en annexe à la présente CCT est garanti. Pour les employé-e-s de moins de 18 ans engagé-e-s pour un remplacement durant un mois au maximum, le salaire minimum est réduit de 10 %.

³Le principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes est garanti.

⁴L'allocation de renchérissement est adaptée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation conformément aux décisions que l'Etat prend annuellement pour la fonction publique.

5.1.3 Paiement de la rémunération

La rémunération est servie mensuellement au plus tard le 25 du mois.

5.1.4 Paiement du 13^{ème} salaire

Le 13^{ème} salaire est versé en décembre ou avec le dernier salaire lors de la cessation des rapports de travail. Il correspond à 1/12^{ème} de la totalité des salaires de base et de l'allocation de renchérissement versés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

5.1.5 Employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure

¹Le salaire horaire est calculé selon les règles fixées en annexe à la présente CCT, en fonction du salaire mensuel correspondant. Il donne également droit à l'allocation de renchérissement et au 13^{ème} salaire.

²Le versement du salaire à l'heure donne droit à un complément pour vacances et jours fériés. Ce complément entre dans le calcul du 13^{ème} salaire et est versé mensuellement. Le 13^{ème} salaire est versé en décembre ou avec le dernier salaire lors de cessation des rapports de travail.

³La rémunération des personnes payées à l'heure comprend, le cas échéant, les indemnités et allocations.

⁴Pour des raisons d'organisation, la rémunération des personnes payées à l'heure est servie le 25 de chaque mois au plus tard, mais sur la base du décompte du mois précédent.

5.1.6 Salaire en cas de remplacement dans une fonction supérieure

Lorsqu'un-e employé-e est appelé-e à assurer le remplacement d'un-e supérieur-e pendant plus d'un mois alors que cela ne figure pas dans son cahier des charges, il-elle reçoit un supplément de salaire fixé de cas en cas, mais ne pouvant dépasser un montant équivalant aux deux tiers de la différence entre la rémunération minimale prévue pour sa fonction et la rémunération minimale prévue pour la fonction de la personne remplacée.

5.2 Garantie de salaire

5.2.1. En cas d'accident et de maladie professionnels

¹La perte de gain résultant d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle est indemnisée selon les règles fixées par la LAA.

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

³Lorsque l'assureur LAA rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à charge de l'employé-e et n'est pas compensée par la garantie de salaire de l'employeur. Le salaire lui-même est réduit dans la même proportion.

5.2.2 En cas d'accident non professionnel

¹La perte de gain résultant d'un accident non professionnel est indemnisée selon les règles fixées par la LAA. Seul-e-s les employé-e-s travaillant au moins 8 heures par semaine sont couvert-e-s contre les conséquences d'un accident non professionnel.

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

³Lorsque l'assureur LAA rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à charge de l'employé-e et n'est pas compensée par la garantie de salaire de l'employeur. Le salaire lui-même est réduit dans la même proportion.

5.2.3 En cas de maladie non professionnelle

En cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle attestée par un certificat médical, l'employé-e reçoit le 100% de son salaire pendant les six premiers mois et le 80% de son salaire du 7^{ème} au 24^{ème} mois.

5.2.4 En cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile suisses

¹L'employé-e qui accomplit du service militaire, du service civil ou du service dans la protection civile suisses a droit, par année, à la totalité de son salaire pendant les 45 premiers jours ouvrables d'absence.

²Du 46^{ème} au 90^{ème} jour, le salaire subit une réduction de 25%.

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

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

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

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

5.2.5 En cas de décès

¹Pour l'employé-e décédé-e qui laisse un-e conjoint-e 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 salaire mensuel de base moyen des douze derniers mois en sus de la rémunération du mois en cours.

²Est 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.

5.3 Frais professionnels

Les frais professionnels sont visés par le Règlement des indemnités pour frais professionnels figurant en annexe.

6 Droits du-de la collaborateur-trice

6.1 Protection de la personnalité

¹Chaque employé-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieur-e-s, de ses collègues, des patient-e-s ou des résident-e-s et du public. L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé-e par des mesures de prévention et d'information, ainsi que par une communication ouverte.

²L'employeur examine avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte à la personnalité de l'employé-e, notamment celles qui concernent le harcèlement sexuel ou psychologique et prend les mesures qui s'imposent contre l'auteur-e de ces actes. Un dispositif, placé sous l'autorité d'un groupe désigné par la Commission paritaire, prévoit la possibilité pour l'employé-e de faire appel à une personne de confiance externe pour examiner les plaintes en matière de harcèlement sexuel ou psychologique, notamment lorsque la voie de service n'est pas utilisable. Les personnes de confiance sont tenues au secret et ne peuvent révéler le nom de la victime de harcèlement sans son accord écrit. Le règlement en annexe fixe les modalités d'application.

³L'employeur favorise l'intégration des employé-e-s.

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

¹L'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de l'employé-e, les mesures applicables en l'état de la législation et de la technique, adaptées aux conditions de l'exploitation.

²L'employeur informe des risques et des précautions liés à l'activité professionnelle des employé-e-s.

³L'employeur met en œuvre les mesures de soutien et d'accompagnement propres à instaurer et à maintenir un bon climat de travail.

6.3 Formation continue ou complémentaire

¹L'employeur encourage le développement des compétences professionnelles et personnelles de l'employé-e.

²La formation fait l'objet d'un programme et d'un budget.

³Dans le cadre de sa politique de formation, l'employeur soutient l'employé-e dans les efforts qu'il-elle entreprend pour compléter sa formation (cf. art. 7.10 "Développement des compétences") et poursuivre son perfectionnement professionnel. L'employeur peut rendre obligatoire certaines formations, notamment pour atteindre les prérequis à l'accomplissement de la fonction (langue, etc.).

⁴En outre, l'employeur s'assure que le personnel d'encadrement bénéficie des formations requises pour l'accomplissement de cette tâche.

⁵Les modalités de formation sont fixées dans le Règlement de formation figurant en annexe.

6.4 Protection de la maternité

¹L'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 sur le travail.

²Lorsque l'employeur ne peut pas proposer un travail équivalent à l'employée durant la grossesse et l'allaitement, il doit verser le 80% du salaire, conformément à la législation sur le travail.

³L'employée enceinte exerçant principalement son activité en station debout a droit, dès le 4^{ème} mois de la grossesse, à un repos quotidien de 12 heures au moins et à des pauses supplémentaires de 10 minutes toutes les deux heures.

⁴Durant toute la grossesse, l'employée doit pouvoir effectuer un travail de jour, sauf si elle préfère continuer à travailler de nuit.

⁵Pendant les huit semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, l'employée enceinte ne peut pas être affectée au service de nuit.

⁶La mère a droit à un congé pour l'allaitement pendant la première année dès la naissance de l'enfant. La durée de l'allaitement 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.

6.5 Décompte des heures et des vacances

A sa demande, l'employé-e reçoit régulièrement un décompte de son droit aux vacances et de son solde d'heures.

7 Devoirs du-de la collaborateur-trice

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

L'employé-e est tenu-e de respecter les normes professionnelles en vigueur et toutes les directives émises par l'employeur.

7.2 Examen médical

¹L'employé-e doit se soumettre aux examens médicaux prescrits par le service de la santé publique, notamment les examens d'entrée et de sortie, ainsi que ceux prévus par d'autres législations, notamment celle sur le travail.

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

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

7.3 Climat de travail

¹Chaque 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.

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

7.4 Devoir de discrétion

¹L'employé-e qui, dans l'exercice de ses fonctions, prend connaissance de faits touchant à la personnalité du-de la patient-e, du-de la résident-e ou du-de la client-e est tenu-e de garder le secret, même après cessation de son activité professionnelle.

²L'employé-e peut être délié-e du secret de fonction ou du secret professionnel par l'instance compétente.

7.5 Devoir d'information

¹L'employé-e est tenu-e d'informer immédiatement l'employeur de toute absence.

²L'employé-e informe son-sa supérieur-e de tout dommage et problème survenus lors de l'exécution de son travail.

7.6 Certificat médical

¹Dès le 4^{ème} jour d'incapacité de travail, congés inclus, l'employé-e est tenu-e de fournir un certificat médical. Celui-ci doit être renouvelé mensuellement.

²Exceptionnellement, le certificat médical peut être exigé dès le premier jour d'incapacité de travail.

³En cas de grossesse, l'employée fournit un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement.

7.7 Port des habits de travail

Si le port de la tenue de travail et du badge d'identification est obligatoire, les habits de travail sont fournis et entretenus par l'institution.

7.8 Utilisation du matériel

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

7.9 Interdiction d'accepter des dons ou autres avantages

L'employé-e s'interdit de solliciter, d'accepter, de se faire promettre ou de recevoir pour lui ou elle-même ou pour des tiers, des dons ou autres avantages, à l'exception des cadeaux usuels.

7.10 Développement des compétences

L'employé-e veille à actualiser ses connaissances, de manière à fournir des prestations de qualité.

7.11 Interdiction de fumer, de consommer des boissons alcoolisées ainsi que des substances pouvant altérer la perception

¹L'employé-e n'est pas autorisé-e à fumer pendant les heures de service, sauf durant les pauses dans les endroits réservés à cet effet.

²L'employé-e doit également s'abstenir, durant les heures de service, de consommer des boissons alcoolisées, voire des substances pouvant altérer la perception, ou de se présenter au travail sous leur influence.

8 Assurances

8.1 Assurances selon la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)

¹L'employeur est tenu de conclure une assurance-accidents selon la LAA. Il supporte le 100% des primes relatives aux maladies et accidents professionnels.

²Les primes relatives aux accidents non professionnels sont supportées par l'employé-e.

8.2 Assurance perte de gain en cas de maladie non professionnelle et de maternité

¹L'employeur peut conclure une assurance perte de gain en cas de maladie et de maternité de son personnel.

²Les cotisations permettant la couverture du 80% du salaire de l'employé-e pendant 24 mois sont supportées à parts égales par l'employeur et l'employé-e. Les garanties de salaire supplémentaires sont à charge de l'employeur.

8.3 Prévoyance professionnelle

L'employé-e est affilié-e à l'institution de prévoyance de son employeur. Les conditions d'affiliation sont celles décrites dans le règlement de prévoyance de cette institution.

8.4 Responsabilité civile

Les employé-e-s sont assuré-e-s par l'employeur pour tout dommage causé envers des tiers dans l'exercice de leur activité professionnelle, sous réserve des dispositions concernant les actes causés intentionnellement ou résultant d'une faute grave. Les primes sont à la charge de l'employeur.

9 Commissions instaurées par la CCT

9.1 Commission consultative du personnel

¹A la demande du personnel, une commission consultative est mise en place.

²La commission consultative du personnel est compétente pour toutes les questions relevant des rapports de travail dans l'institution. Elle est constituée selon le règlement-type figurant en annexe.

9.2 Commission paritaire

¹Une commission paritaire unique, composée de trois représentant-e-s de la partie employeurs et de trois représentant-e-s de la partie employé-e-s est chargée de se prononcer sur les questions d'interprétation des CCT de droit public et de droit privé et de veiller à leur application. Elle est constituée selon le règlement figurant en annexe.

²Les litiges qui ne peuvent pas être résolus par la commission paritaire doivent être soumis au tribunal arbitral.

9.3 Commission faïtière

¹Il est constitué une commission faïtière unique composée de cinq représentant-e-s de la partie employeurs et de cinq représentant-e-s de la partie employé-e-s.

²Elle est chargée d'assurer l'évolution des CCT de droit public et de droit privé.

³La commission paritaire lui est subordonnée.

10 Fonds paritaire de solidarité

Un fonds paritaire de solidarité est constitué par une contribution professionnelle paritaire. Cette dernière est perçue sur la rémunération soumise à l'AVS de tout le personnel assujetti à la présente CCT. Cette contribution professionnelle est gérée par la commission paritaire qui établit un règlement ad hoc.

11 Tribunal arbitral

11.1 Constitution

¹Les parties contractantes constituent un tribunal arbitral qui est composé de trois arbitres et dont le siège est à Neuchâtel.

²Chaque partie contractante désigne son propre arbitre.

³Le 3^{ème} arbitre, qui préside le tribunal arbitral, est nommé d'entente entre les deux parties contractantes. A défaut, ce surarbitre est nommé par la Chambre des affaires arbitrales du Tribunal cantonal, sur requête de l'une des parties contractantes.

11.2 Compétence

Le tribunal arbitral est compétent pour trancher en cas de divergence d'opinions ou en cas de litiges entre les parties contractantes lorsque la commission paritaire ne trouve pas d'entente.

11.3 Procédure

La procédure devant le tribunal arbitral est déterminée par accord entre les parties contractantes ou, à défaut, par une décision du tribunal arbitral.

11.4 Sentence arbitrale

Les sentences du tribunal arbitral sont définitives, sous réserve d'un recours en nullité ou d'une demande en révision.

11.5 Droit supplétif

Le concordat suisse sur l'arbitrage, du 27 mars 1969, est applicable à titre de droit supplétif.

12 Voies de droit

¹Les litiges entre employeur et employé résultant du contrat de droit public souscrit à l'engagement sont tranchés par le Tribunal administratif.

²La loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979, est en outre applicable.

13 Dispositions finales

13.1 Entrée en vigueur et durée de la CCT

¹La durée de la présente CCT est fixée à trois ans. Son entrée en vigueur est fixée par avenant.

²A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par l'une des parties, la CCT est reconduite d'année en année.

³La présente CCT et ses annexes doivent être distribuées à tout le personnel concerné.

13.2 Modification de la CCT

En cas d'accord entre les parties contractantes, la CCT peut être modifiée en tout temps sans être dénoncée. Les parties contractantes peuvent inviter le Conseil d'Etat à s'associer à leur démarche.

13.3 Dénonciation de la CCT

La CCT peut être dénoncée par la partie employeurs, à la majorité absolue de ses membres, ou la partie employé-e-s, à la majorité absolue de ses membres, pour son échéance, moyennant un préavis de six mois.

13.4 Rapports avec la convention collective de travail de droit privé du secteur de la santé du canton de Neuchâtel

Une convention particulière annexée à la présente convention règle les rapports entre la présente CCT et la convention collective de travail de droit privé du secteur de la santé du canton de Neuchâtel.

13.5 Adhésion à la CCT

¹Toute institution de santé non membre d'une des parties contractantes peut demander son adhésion à la CCT à titre individuel, sous réserve de son acceptation par les parties signataires.

²L'adhésion à la présente CCT implique l'application de l'ensemble de ses dispositions et de ses annexes.

13.6 Approbation par le Conseil d'Etat

La présente CCT ainsi que les éventuelles modifications ultérieures sont soumises au Conseil d'Etat pour approbation, afin qu'il garantisse les conséquences financières qui en découlent.

14 Annexes

Sont annexés à la présente convention:

- a) convention emploi Santé 21;
- b) échelle des salaires;
- c) règlement des indemnités pour frais professionnels;
- d) règlement de formation;
- e) règlement-type des commissions consultatives du personnel;
- f) règlement de la commission paritaire;
- g) convention réglant les rapports entre la CCT et la convention collective de travail de droit privé du secteur de la santé du canton de Neuchâtel;
- h) règlement d'application du dispositif anti-harcèlement;
- i) protocole d'accord conventionnel entre les parties signataires de la CCT.

Neuchâtel, le 12 décembre 2003

République et Canton de Neuchâtel
La conseillère d'Etat
Cheffe du Département de la justice,
de la santé et de la sécurité

M. Dusong

Ville de La Chaux-de-Fonds
La conseillère communale
Responsable de l'Hôpital

C. Stähli-Wolf

Ville de Neuchâtel
Le conseiller communal
directeur des Hôpitaux

D. Burkhalter

Syndicat Suisse des Services Publics (SSP-VPOD)
La présidente
C. Goll

SYNA, Syndicat interprofessionnel
La secrétaire centrale Le secrétaire régional
Ch. Hayoz Clément G. Bragoni

Société des magistrats, fonctionnaires et
employés de l'Etat de Neuchâtel (SMF)
Le président Membre du Comité
P. De Marcellis J.-F. Béranek

Association suisse des infirmières et
infirmiers, section Neuchâtel/Jura (ASI)
La présidente La secrétaire générale
M. Rahm L. Avondet Chennit

Pro Domicile
La présidente a.i. La secrétaire
H. Reynaud Senes A. Duvanel