

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)  
DU PERSONNEL  
DE L'HÔPITAL RIVIERA-CHABLAIS, VAUD-VALAIS

2015

---

ENTRE D'UNE PART

L'HÔPITAL RIVIERA-CHABLAIS, VAUD-VALAIS (HRC)

POUR L'EMPLOYEUR

ET D'AUTRE PART

SYNA  
SCIV  
SSP  
ASI

POUR LE PERSONNEL DE L'HÔPITAL RIVIERA-CHABLAIS

## Table des matières

<b>Chapitre 1 DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	<b>- 4 -</b>
Article 1. Champ d'application .....	- 4 -
Article 2. Intérêts professionnels .....	- 4 -
Article 3. Pourparlers pendant la durée de la convention .....	- 4 -
Article 4. Paix du travail .....	- 4 -
Article 5. Droit syndical .....	- 5 -
<b>Chapitre 2 DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DES COLLABORATEURS</b> .....	<b>- 6 -</b>
Article 6. Devoirs de l'employeur .....	- 6 -
Article 7. Devoirs du personnel - Exercice de la fonction - Mutations .....	- 6 -
Article 8. Secret professionnel – Secret médical .....	- 6 -
Article 9. Protection des travailleurs en cas de dénonciation de cas de maltraitance ou de soins dangereux. ...	- 7 -
Article 10. Protection en cas de dénonciation de cas répréhensibles .....	- 7 -
Article 11. Matériel et objets confiés .....	- 7 -
Article 12. Comportement au travail .....	- 8 -
Article 13. Interdiction de solliciter des dons ou d'autres avantages .....	- 8 -
Article 14. Activités accessoires .....	- 8 -
Article 15. Santé et sécurité au travail .....	- 8 -
Article 16. Responsabilité civile envers des tiers .....	- 8 -
Article 17. Charges publiques .....	- 9 -
<b>Chapitre 3 - RAPPORTS DE TRAVAIL</b> .....	<b>- 10 -</b>
Article 18. Contrat - Engagement .....	- 10 -
Article 19. Temps d'essai .....	- 10 -
Article 20. Résiliation du contrat individuel de travail à durée indéterminée .....	- 10 -
Article 21. Libération de l'obligation de travailler .....	- 11 -
Article 22. Périodes de protection contre le licenciement .....	- 11 -
Article 23. Licenciement collectif .....	- 11 -
Article 24. Congé abusif .....	- 12 -
Article 25. Fin du contrat individuel de travail à durée déterminée .....	- 12 -
Article 26. Sanctions .....	- 12 -
Article 27. Limite d'âge .....	- 13 -
<b>Chapitre 4 DUREE DU TRAVAIL, REMUNERATION, CONGES ET VACANCES</b> .....	<b>- 14 -</b>
Article 28. Durée du travail .....	- 14 -
Article 29. Pausés .....	- 14 -
Article 30. Congés hebdomadaires et week-ends .....	- 14 -
Article 31. Repos .....	- 14 -
Article 32. Heures supplémentaires .....	- 15 -
Article 33. Travail de nuit .....	- 15 -
Article 34. Travail du dimanche et des jours fériés .....	- 15 -
Article 35. Collaboratrices enceintes et mères qui allaitent .....	- 16 -
Article 36. Collaborateurs ayant des responsabilités familiales .....	- 16 -

Article 37.	Service de piquet non contraignant .....	- 17 -
Article 38.	Piquet contraignant .....	- 17 -
Article 39.	Salaires .....	- 17 -
Article 40.	Promotion.....	- 18 -
Article 41.	13ème salaire.....	- 18 -
Article 42.	Remplacement dans une fonction supérieure .....	- 18 -
Article 43.	Vacances .....	- 18 -
Article 44.	Congé non payé.....	- 18 -
Article 45.	Jours fériés.....	- 19 -
Article 46.	Formation.....	- 19 -
Article 47.	Absences justifiées.....	- 20 -
<b>Chapitre 5 - EMPECHEMENT DE TRAVAILLER ET ASSURANCES.....</b>		<b>- 21 -</b>
Article 48.	Certificat médical en cas de maladie, d'accident ou de grossesse .....	- 21 -
Article 49.	Contrôle par l'employeur .....	- 21 -
Article 50.	Assurances sociales.....	- 21 -
Article 51.	Garantie de salaire en cas de maladie et d'accident.....	- 21 -
Article 52.	Garantie de salaire en cas de service militaire, protection civile, service civil, jeunesse et sport, cours Croix-Rouge .....	- 22 -
Article 53.	Garantie de salaire en cas de maternité.....	- 22 -
Article 54.	Assurance maladie.....	- 22 -
Article 55.	Applications particulières.....	- 22 -
Article 56.	Congé maternité et d'adoption .....	- 22 -
Article 57.	Allocations familiales et ménage .....	- 23 -
Article 58.	Prévoyance professionnelle et retraite anticipée.....	- 23 -
<b>Chapitre 6 – ORGANES PARITAIRES .....</b>		<b>- 24 -</b>
Article 59.	Commission paritaire (CP) .....	- 24 -
Article 60.	Composition et organisation.....	- 24 -
Article 61.	Fonctionnement.....	- 24 -
Article 62.	Procédure.....	- 24 -
Article 63.	Contribution professionnelle.....	- 24 -
Article 64.	Commission de recours.....	- 25 -
Article 65.	Dispositions du Code des Obligations.....	- 25 -
<b>Chapitre 7 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....</b>		<b>- 26 -</b>
Article 66.	Garantie de non-licenciement .....	- 26 -
Article 67.	Maintien des droits .....	- 26 -
Article 68.	Salaire à l'engagement.....	- 26 -
Article 69.	Convergence salariale.....	- 26 -
Article 70.	Retraite anticipée différée .....	- 26 -
Article 71.	Allocations familiales.....	- 26 -
<b>Chapitre 8 DISPOSITIONS FINALES .....</b>		<b>- 27 -</b>
Article 72.	Entrée en vigueur et durée.....	- 27 -
ANNEXES.....		- 28 -
Les parties signataires .....		- 29 -

Dans l'ensemble de ce document, le langage épïcène a été utilisé avec un maximum de discernement, de manière à souligner l'égalité des droits entre les sexes, sans toutefois rendre la lecture des textes trop fastidieuse. Toute notion exprimée uniquement au masculin ou au féminin, mais pouvant logiquement s'appliquer aux deux genres, doit naturellement être comprise dans ce sens égalitaire.

### **PREAMBULE**

Les parties contractantes affirment leur volonté d'observer l'esprit de la présente convention dans leurs relations mutuelles pour elles-mêmes et leurs membres.

Elles s'engagent, de bonne foi, à se soutenir mutuellement et à promouvoir les intérêts des organisations signataires.

Elles se déclarent prêtes à discuter en commun les problèmes importants qui, de l'avis de l'une ou de l'autre des parties contractantes, méritent un examen, et à rechercher la solution la plus appropriée.

## **Chapitre 1 DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1. Champ d'application**

La présente convention s'applique à tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices de l'HRC quels que soient leur mode de rémunération et leur taux d'activité, sous réserve de dispositions plus favorables, à l'exception :

- des médecins,
- des apprentis au sens de la Loi fédérale sur la formation professionnelle,
- du personnel en formation et des stagiaires.

Dans l'attente d'un règlement spécifique pour le personnel non mensualisé (auxiliaires), la présente CCT s'applique par analogie.

### **Article 2. Intérêts professionnels**

Les parties contractantes s'engagent :

- à sauvegarder les intérêts professionnels communs ;
- à favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnel ;
- à appliquer les dispositions légales, notamment la Loi fédérale sur le travail et la LAA, afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des collaborateurs.

### **Article 3. Pourparlers pendant la durée de la convention**

Chaque année, à l'automne, les parties contractantes engagent des pourparlers en vue d'une adaptation des salaires et autres conditions sociales et de travail, au renchérissement, au développement et à l'évolution sociale générale dans le secteur de la santé (règlement, décret, loi, CCT).

Durant cette période, les parties s'engagent à ne pas entreprendre d'actions ou pressions de nature à empêcher les pourparlers. Toute infraction à ces principes constatée par l'Office cantonal de conciliation vaudoise ou valaisanne autorise la partie lésée à dénoncer la présente convention dans un délai de 3 mois pour la fin d'un mois.

### **Article 4. Paix du travail**

Les parties s'engagent (pour elles-mêmes et pour leurs membres) à respecter la paix du travail.

## Article 5. **Droit syndical**

L'employeur respecte le droit du personnel d'appartenir à une organisation syndicale de son choix. Le collaborateur peut se faire représenter auprès de la Direction générale de l'HRC, par une organisation syndicale signataire de la présente convention ou par l'intermédiaire de la Commission du personnel.

L'information syndicale peut se faire au sein de l'HRC selon des modalités à convenir avec la Direction générale.

L'employeur met à disposition un tableau d'affichage et une page intranet pour permettre aux collaborateurs de consulter les informations transmises sous forme écrite par une partie signataire de la présente CCT. Ce panneau ne doit pas être visible de la patientèle.

Dans le but d'améliorer la collaboration entre les syndicats représentés à l'Hôpital et sa Direction générale, de favoriser l'exercice de la mission de l'établissement et de contribuer à son bon fonctionnement général, sanitaire, social et financier, il est institué une délégation syndicale dont les compétences sont fixées par un règlement.

---

## Chapitre 2 DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DES COLLABORATEURS

### Article 6. Devoirs de l'employeur

L'employeur protège et respecte la personnalité du collaborateur. Il prend toutes les mesures propres à préserver l'intégrité physique et psychique du personnel. L'HRC s'engage à respecter les dispositions prévues par le "Règlement concernant le harcèlement psychologique et/ou sexuel au travail", qui fait partie intégrante de la CCT. A cet effet, l'HRC a conclu une convention avec le Groupe Impact qui agit en qualité de personne de confiance au sens du règlement précité.

L'employeur accueille les nouveaux collaborateurs et apporte une information notamment sur l'organisation générale du travail, ses structures, la responsabilité, le secret professionnel et les normes de sécurité spécifiques sur le lieu de travail. Lors de son départ, le collaborateur est convié à un entretien avec son supérieur hiérarchique. Le service RH, selon les besoins ou à la demande du collaborateur sortant, peut convier celui-ci, à un entretien.

L'employeur veille à doter chaque service d'un effectif de personnel suffisant, permettant à chacun d'accomplir les devoirs de sa fonction, conformément à la bonne pratique et à l'éthique professionnelle et à pourvoir de manière générale au remplacement des absences de longue durée, dont la maternité.

La Direction générale s'engage à informer régulièrement l'ensemble du personnel et les partenaires sociaux sur la situation et le développement de l'Hôpital. Les projets concernant des modifications significatives des conditions de travail impliquant un secteur ou un service entier doivent être discutés avec les partenaires sociaux avant leur mise en application.

En cas de déménagement d'un service entier ou de plus de 10 personnes, hormis le déménagement lié au nouvel hôpital ou les déménagements d'une durée de moins de 30 jours, des mesures d'accompagnement seront négociées avec les partenaires sociaux.

### Article 7. Devoirs du personnel - Exercice de la fonction - Mutations

Le personnel est tenu de remplir ses obligations consciencieusement, fidèlement et avec diligence, selon les règles de la bonne foi et de la déontologie professionnelle.

Le personnel est placé sous les ordres de la Direction générale et de la ligne hiérarchique et doit observer leurs directives et instructions, dans la mesure où celles-ci ne vont pas à l'encontre des principes déontologiques de la profession. En cas de directives ou d'instructions contraires à ces principes, le collaborateur a le droit d'en informer sa hiérarchie, à quelque niveau que ce soit, ainsi que le partenaire social qui le représente dans la convention collective.

Lorsque les circonstances l'exigent, le collaborateur accepte des travaux qui, tout en répondant à ses connaissances professionnelles ou à ses aptitudes, ne correspondent pas à son emploi habituel et ne dépassent pas trois mois par an. En principe, les périodes doivent être consécutives. Dans le cas d'une mutation définitive, l'employé a le droit de donner sa démission dans le délai d'un mois pour la fin d'un mois.

### Article 8. Secret professionnel – Secret médical

Le collaborateur est tenu d'observer le secret professionnel et le secret médical pendant et après la cessation de son contrat de travail.

Ces obligations découlent notamment du Code pénal suisse, ainsi que des Lois cantonales vaudoise et valaisanne sur la santé.

Afin de clarifier le comportement adéquat de l'employé dans ce domaine, l'employeur peut édicter des directives à ce sujet. Au cas où le collaborateur est interpellé par les autorités judiciaires ou la police, il s'adresse à la direction qui le renseigne sur les démarches à suivre.

---

## Article 9. Protection des travailleurs en cas de dénonciation de cas de maltraitance ou de soins dangereux.

Le signalement de bonne foi à l'employeur ou au Service de la santé publique de faits ou de soupçons susceptibles de constituer un cas de maltraitance ou de soins dangereux au sens de l'art. 80a LSP vaudoise, est conforme au devoir de fidélité ou de discrétion du travailleur.

L'employeur doit se doter d'une procédure interne de signalement qui règle la communication, l'instruction du dossier, les mesures et sanctions internes éventuelles, les délais de traitements des dossiers, ainsi que les démarches faute de traitement par la procédure interne.

La procédure prévoit que le travailleur informe la direction de l'institution, à charge pour elle d'engager la procédure interne, et si nécessaire l'annonce au Médecin cantonal, celle-ci est faite conjointement entre le professionnel de la santé qui signale et l'employeur.

Le travailleur doit saisir le service de la Santé publique, notamment :

- lorsque l'employeur n'engage pas la procédure immédiatement après le signalement ;
- lorsque la direction est impliquée dans le cas à signaler ;
- en cas de désaccord avec les directions sur l'obligation d'intervenir auprès du Médecin cantonal.

Dans tous les cas de signalement ou de plainte, le Service de la santé publique informe par écrit l'employeur et le donneur d'alerte de l'enregistrement du signalement ou de la plainte.

Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir de bonne foi signalé un acte de maltraitance ou de soins dangereux ou pour avoir déposé comme témoin. Le travailleur ne peut en aucun cas engager sa responsabilité civile et pénale en raison de son signalement de bonne foi, car il ne s'agit pas d'une violation du secret professionnel au sens de l'article 321 CPS.

La résiliation du contrat de travail donnée par l'employeur est abusive si elle est donnée à la suite d'un signalement de bonne foi et conforme aux dispositions légales concernant la dénonciation de cas de maltraitance ou de soins dangereux survenu au plus 2 ans avant la date du congé et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un autre motif justifié de résiliation.

## Article 10. Protection en cas de dénonciation de cas répréhensibles

Le signalement de bonne foi à l'employeur de faits répréhensibles est conforme au devoir de fidélité du travailleur.

L'employeur doit se doter d'une procédure interne fixant les modalités de signalement et de traitement d'une telle annonce.

Si la Direction ne traite pas l'annonce dans un délai raisonnable, le travailleur peut alerter les autorités compétentes.

S'il respecte la procédure, le travailleur ne peut subir aucun désavantage sur le plan professionnel dû à sa démarche. Un licenciement pour un tel motif est abusif.

## Article 11. Matériel et objets confiés

Les collaborateurs prennent le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés. A défaut d'autres directives et autorisations, il est interdit d'utiliser à des fins personnelles les équipements et le matériel mis à leur disposition pour exécuter leur travail. Il est également interdit de se servir librement des médicaments, du matériel ou de toutes autres fournitures de l'Hôpital, à des fins personnelles.

## Article 12. Comportement au travail

Le collaborateur doit consacrer tout le temps prévu contractuellement à l'exercice de sa fonction. Les activités étrangères au service ne sont pas autorisées, sauf accord préalable de la Direction générale.

Le collaborateur ne doit pas être sous l'influence de substances psychotropes (alcool, drogues, médicaments) et leur consommation est interdite à l'intérieur de l'établissement. L'organisation occasionnelle d'apéritifs est soumise à l'autorisation des chefs de service ou de la Direction générale.

Le collaborateur doit respecter les règlements relatifs à l'hygiène et à la tenue de travail.

Les collaborateurs disposant d'un profil informatique sont autorisés, en dehors des heures de travail, à accéder aux moyens de communication électroniques mis à disposition dans le cadre de leurs activités (internet, e-mail). L'utilisation privée de ces moyens doit être limitée au strict minimum et ne doit en aucun cas perturber les activités professionnelles.

L'installation de logiciels privés, la modification et la copie de logiciels appartenant à l'HRC ne peuvent être effectuées que par du personnel autorisé.

## Article 13. Interdiction de solliciter des dons ou d'autres avantages

Il est interdit de solliciter et/ou d'accepter des dons ou d'autres avantages personnels et d'en tirer un profit quelconque en raison de l'exercice de sa fonction, sous peine de sanction, à l'exception des cadeaux de valeurs pécuniaires modestes (cadeaux de courtoisie). Au-delà, le collaborateur en informe immédiatement son supérieur hiérarchique qui prendra les mesures appropriées, en liaison avec la Direction générale.

## Article 14. Activités accessoires

Toute activité accessoire portant atteinte à l'exercice de la profession est interdite.

Au cas où un collaborateur exerce une activité accessoire rémunérée, ayant des incidences sur le respect de la durée hebdomadaire maximum de travail et du temps de repos, au sens de la LTr, celui-ci sollicite l'avis de la Direction générale.

## Article 15. Santé et sécurité au travail

L'Hôpital se dote d'un service de santé et de sécurité au travail, dont le responsable est un médecin.

Celui-ci exerce sa fonction en toute indépendance professionnelle conformément à l'annexe 4 au Code de déontologie de la FMH à l'attention des médecins du travail, notamment les articles 4, 7 et 18.

Les collaborateurs bénéficient d'un examen d'entrée afin de constituer leur dossier médical. Ils peuvent, à leur demande, également bénéficier d'un examen médical lors de leur départ de l'HRC. Ces examens sont pris en charge par l'employeur.

A leur demande, les collaborateurs effectuant du travail de nuit régulier, pour un minimum de 25 nuits par an, ont le droit à un examen médical gratuit tous les deux ans jusqu'à l'âge de 45 ans, puis chaque année. L'examen médical porte en particulier sur l'aptitude à travailler de nuit.

## Article 16. Responsabilité civile envers des tiers

La responsabilité civile du collaborateur pour les dommages causés à des tiers dans l'exercice de sa fonction est couverte par l'employeur. Les conditions générales de cette couverture RC peuvent être consultées auprès du service des RH.

Tous les sinistres en responsabilité civile doivent être signalés immédiatement à la Direction générale.

La responsabilité du travailleur pour dommage causé intentionnellement ou par négligence grave est réservée.

Il ne peut y avoir de délégation de tâches, notamment médicales ou soignantes, à du personnel ne disposant pas de la formation ou des compétences requises.



## Article 17. Charges publiques

Le collaborateur peut assumer une charge publique non obligatoire lorsqu'elle ne porte pas préjudice à l'accomplissement de ses obligations professionnelles. Il doit, préalablement, informer la Direction générale.

Le collaborateur qui revêt une charge publique peut obtenir jusqu'à 10 jours de congés spéciaux par an, proportionnellement à son taux d'activité.

---

## Chapitre 3 RAPPORTS DE TRAVAIL

### Article 18. Contrat - Engagement

L'engagement du personnel fait l'objet d'un contrat de travail écrit de droit privé, en principe conclu pour une durée indéterminée. Dans certains cas, notamment lorsqu'il s'agit d'un remplacement temporaire, le contrat peut être de durée déterminée.

Le contrat fait expressément référence à la présente CCT et mentionne notamment:

- la date d'entrée en fonction ;
- la fonction et la classification ;
- le taux d'activité ;
- le lieu d'activité principale ;
- le montant du salaire brut à l'engagement ;
- les conditions d'assurances et de prévoyance professionnelle ;
- les éventuelles conditions particulières liées à certaines fonctions, qui ne sont pas réglées par la présente CCT.

Un exemplaire de la présente convention, de la grille salariale de l'année en cours et de la classification des fonctions sont remis à chaque collaborateur et font partie intégrante du contrat de travail. La grille salariale mise à jour annuellement est à disposition du personnel sur le site intranet de l'Hôpital.

### Article 19. Temps d'essai

Pour les contrats de durée indéterminée, les trois premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai. Le temps d'essai ne peut pas être renouvelé.

Pour les contrats de durée déterminée égaux ou inférieurs à un mois, le temps d'essai est de sept jours calendaires ; pour tous les autres contrats de durée déterminée, le temps d'essai est d'un mois.

Toute 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 équivalente à l'absence.

### Article 20. Résiliation du contrat individuel de travail à durée indéterminée

Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier les rapports de travail en observant un délai de congé :

- de sept jours calendaires durant le premier mois ;
- de quatorze jours calendaires dès le deuxième mois.

Après l'expiration du temps d'essai, au cours de la première année d'activité, le contrat peut être résilié de part et d'autre, moyennant un préavis d'un mois, pour la fin d'un mois. Par la suite, ce délai est de trois mois pour la fin d'un mois.

La résiliation du contrat doit être signifiée par pli recommandé et/ou remis en mains propres contre signature d'un accusé de réception. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Le collaborateur peut faire opposition au congé par écrit, auprès de l'employeur, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

D'entente entre les parties, les délais de résiliation peuvent être allongés ou raccourcis par convention écrite particulière et la fin des rapports de travail peut faire l'objet d'une convention de départ.

Le contrat individuel de travail peut être résilié avec effet immédiat, de part et d'autre, pour de justes motifs, au sens de l'article 337 du CO.

---

## Article 21. Libération de l'obligation de travailler

L'employeur peut décider, au moment de la résiliation ou ultérieurement, de libérer le travailleur de l'obligation de fournir son travail jusqu'à la fin du contrat de travail qui les lie. Durant la libération de l'obligation de travailler, le travailleur est rémunéré de la même manière que s'il avait travaillé. Le travailleur peut demander à l'employeur de motiver la libération de l'obligation de travailler s'il y est opposé. Dans un courrier écrit, l'employeur précise les modalités exactes de cette libération et règle notamment le sort d'un éventuel solde des vacances ou d'heures supplémentaires.

## Article 22. Périodes de protection contre le licenciement

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que le collaborateur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du collaborateur, et cela pendant cent huitante jours durant les cinq premières années de service et durant trois cent soixante jours au-delà. Si l'assurance refuse ou stoppe le versement des indemnités pendant ce délai, l'employeur verse au collaborateur son salaire jusqu'à la fin du contrat ;
- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- d) pendant que le collaborateur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'Autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul.

Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

En cas de maladie du travailleur survenant pendant le délai de congé, le délai est suspendu au sens de l'art. 336c al. 2 CO durant trente jours au maximum au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième année à la cinquième année de service et durant cent huitante jours à partir de la sixième année de service.

En cas d'accident survenant pendant le délai de congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.

Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin d'un mois, le délai est prolongé jusqu'à la fin du mois en cours.

## Article 23. Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif de plus de 10 personnes, l'Hôpital a l'obligation de négocier un plan social avec les signataires de la convention. L'Hôpital a le devoir d'informer les employés concernés au moins trois mois à l'avance.

---

## Article 24. Congé abusif

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
- b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
- c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ;
- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

Est également abusif le congé donné par l'employeur :

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du collaborateur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b) pendant que le collaborateur, représentant élu des collaborateurs, est membre d'une commission du personnel ou d'une institution liée à l'établissement et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité conformément aux dispositions du CO, articles 336 a à 336 b.

## Article 25. Fin du contrat individuel de travail à durée déterminée

Au-delà du temps d'essai et jusqu'à son terme, le contrat de durée déterminée ne peut être résilié, sauf pour de justes motifs, au sens de l'article 337 du CO.

Il prend fin automatiquement à l'échéance de celui-ci, sans qu'il soit nécessaire de le confirmer par écrit.

## Article 26. Sanctions

Le collaborateur qui enfreint ses devoirs de service intentionnellement ou par imprudence grave est passible des sanctions suivantes :

- avertissement,
- en cas d'absence injustifiée, réduction de salaire proportionnelle.

Toute mesure disciplinaire est notifiée, par écrit, après enquête et/ou audition de l'intéressé ou de son mandataire.

Seuls les membres de la Direction générale sont compétents pour prononcer une sanction. Les sanctions ne peuvent pas être cumulées.

Le collaborateur qui subit une sanction peut recourir dans les 30 jours auprès de la Commission paritaire mentionnée à l'art. 58 de la présente convention.

Demeurent réservés, la résiliation dans les délais conventionnels, le non-renouvellement du contrat de durée déterminée et la résiliation immédiate pour justes motifs ou pour abandon de l'emploi.

## Article 27. **Limite d'âge**

L'employeur informe par écrit le collaborateur six mois avant l'âge minimum ouvrant droit à des prestations de retraite LPP et, cas échéant, six mois avant l'âge légal ouvrant droit à la rente AVS. Ce courrier précise les droits et devoirs du collaborateur en matière de retraite et de retraite anticipée, notamment les démarches à effectuer.

Les rapports de travail cessent au plus tard à la fin du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge légal ouvrant droit à la rente ordinaire AVS.

---

## Chapitre 4 DUREE DU TRAVAIL, REMUNERATION, CONGES ET VACANCES

### Article 28. Durée du travail

La durée normale du travail hebdomadaire pour une activité à 100% est de 42 heures. Les parties signataires de la présente CCT peuvent définir des systèmes d'aménagement du temps de travail particuliers. Ces accords sont considérés comme des annexes à la CCT.

Le planning de travail est fourni un mois à l'avance, sauf situation exceptionnelle.

L'employeur facilite l'accès au temps partiel, tout en prenant en compte les exigences du service. L'employé peut être engagé à temps partiel, avec un horaire régulier ou irrégulier. L'organisation habituelle du temps de travail à temps partiel est précisée dans le contrat de travail, sachant que cette organisation peut être revue en cas d'urgence.

### Article 29. Pauses

Pauses café :

Lorsque la durée de l'activité journalière planifiée dépasse trois heures, le collaborateur a droit à une pause de quinze minutes, comprise dans le temps de travail.

Lorsque la durée de l'activité journalière planifiée est supérieure ou égale à huit heures, le collaborateur a droit à une seconde pause de quinze minutes, comprise dans le temps de travail.

Pauses repas :

En plus des pauses café, le collaborateur dont la durée de l'activité journalière planifiée dépasse cinq heures a droit à une pause repas de trente minutes, qui interrompt le travail en son milieu. Cette pause compte comme temps de travail si le travailleur doit rester à son poste ou doit se tenir prêt à intervenir, en étant atteignable ou en restant dans les locaux du service.

Pauses de nuit :

Lorsque le travail est effectué entre 20 heures et 6 heures, toutes les pauses comptent comme temps de travail.

S'il n'existe pas de restaurant du personnel ouvert (par exemple, la nuit), l'employeur met à disposition gratuitement un repas chaud par personne, sur le lieu de travail.

### Article 30. Congés hebdomadaires et week-ends

Quelle que soit la nature de l'emploi, le collaborateur a droit à deux jours de repos par semaine, d'une durée de 24 heures chacun.

Le collaborateur a droit au minimum à dix-huit week-ends (samedi et dimanche) par année, début des vacances et vacances non comprises, mais au minimum une fois toutes les quatre semaines, sous réserve d'urgence. Dans ce cas, les deux jours de repos devront coïncider avec le week-end suivant.

En principe, le service continu de plus de six jours n'est pas autorisé.

### Article 31. Repos

Le temps de repos entre la fin d'une activité planifiée et le début de la suivante est, en principe, au minimum de onze heures. Dans des cas particuliers, ce temps peut être réduit à neuf heures pour autant que les dispositions de la LTr soient respectées (art. 9 OLT 2).

## Article 32. Heures supplémentaires

Le collaborateur bénéficie d'une marge de manœuvre par rapport à l'horaire contractuel, tout en veillant au respect de l'organisation du service. Cette marge de manœuvre est comprise entre moins dix heures et plus vingt heures par rapport au taux contractuel. En tout temps, le collaborateur ou son supérieur peut demander qu'un décompte des heures de travail soit établi. Le solde éventuel des heures, positif ou négatif, doit être compensé dans les six mois. Si cela s'avère impossible, les heures restantes dépassant le taux d'activité fixé dans le contrat de travail sont traitées comme des heures supplémentaires. Si le solde est négatif, il est supporté par l'employeur.

Lors d'urgences ou de surcroît de travail, tout collaborateur peut être astreint à des heures supplémentaires. En principe, celles-ci ne doivent pas être régulières. Si elles le deviennent, la situation doit être analysée et corrigée par une dotation suffisante en personnel ou une meilleure organisation.

Sont réputées heures supplémentaires, celles que le collaborateur effectue sur les ordres ou avec l'approbation du chef de service ou de son responsable, en plus de la durée normale du travail.

Les heures supplémentaires doivent, dans la mesure du possible, être compensées dans un délai de six mois par des congés de durée équivalente. Pour la compensation des heures supplémentaires, celles-ci doivent être regroupées au moins en demi-journées de congé.

Lorsque la compensation des heures supplémentaires ne peut se faire dans le délai fixé ci-dessus, ces heures sont rétribuées conformément aux dispositions légales, soit au tarif horaire majoré de 25%.

## Article 33. Travail de nuit

Le collaborateur, occupé à un service du soir (20 – 23 heures) ou de nuit (23 – 6 heures) au sens de la LTr, est considéré comme travaillant de nuit au sens de la présente convention.

Les collaborateurs âgés de moins de dix-huit ans révolus ne peuvent être occupés au travail ou au piquet de nuit. A leur demande, les travailleurs âgés de plus de cinquante-cinq ans peuvent également être exemptés du travail ou du piquet de nuit.

Le collaborateur travaillant la nuit perçoit une indemnité s'élevant à CHF 6.- par heure de travail entre 20 et 6 heures. Elle est non cumulable avec les indemnités du dimanche et jours fériés ou les indemnités de piquet.

Le collaborateur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, à savoir au moins vingt-cinq nuits par année civile (si le travailleur est engagé en cours d'année civile ou avec un taux d'activité partiel, le nombre de nuits est alors calculé au prorata temporis), a droit à une compensation en temps équivalent à 20 % de la durée de ce travail. Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année.

Le personnel qui travaille occasionnellement ou à titre temporaire de nuit (moins de vingt-cinq nuits par année civile) a droit à une majoration salariale de 25% pour le travail entre 20 et 6 heures. Dans ce cas, il ne touche pas l'indemnité de nuit.

## Article 34. Travail du dimanche et des jours fériés

Le collaborateur, occupé à un service du dimanche ou jours fériés, perçoit une indemnité s'élevant à CHF 6.- par heure. Elle est non cumulable avec les indemnités de nuit (20 heures – 6 heures).

Est réputé travail du dimanche et jours fériés, le travail effectué du dimanche 0 heure au dimanche 24 heures, ainsi que l'un des 11 jours fériés.

Est considéré comme faisant un travail du dimanche et jours fériés régulier, le personnel travaillant au moins six fois par année un tel jour.

Le personnel qui travaille occasionnellement le dimanche et jours fériés (moins de six fois par année civile) a droit à une majoration salariale de 50% de son temps de travail. Dans ce cas, il ne touche pas l'indemnité.

---

## Article 35. Collaboratrices enceintes et mères qui allaitent

Les collaboratrices enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de leur journée de travail; cette durée n'excède en aucun cas neuf heures.

Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Dans ce cas, l'employeur ne rémunère pas la personne. Le salaire reste dû si la collaboratrice fournit un certificat médical.

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les collaboratrices enceintes ne peuvent être occupées entre 20 et 6 heures. Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux collaboratrices enceintes, qui accomplissent un tel travail (entre 20 et 6 heures), un travail équivalent entre 6 et 20 heures. Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les collaboratrices occupées entre 20 et 6 heures ont droit à 80% de leur salaire calculé sans les compensations en temps pour le travail de nuit, y compris le 80% de la moyenne des indemnités versées habituellement.

Les collaboratrices enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de douze heures et, en sus des pauses prévues à l'art. 29, d'une courte pause de dix minutes après chaque tranche de deux heures de travail. Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de quatre heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement, au cours de la première année de la vie de l'enfant. L'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail payé lorsque la collaboratrice allaite son enfant dans l'entreprise; en cas d'allaitement à domicile, le temps consacré à l'allaitement est payé jusqu'à concurrence d'un maximum de nonante minutes par jour de travail (art. 60, al 2 OLT1).

Le temps d'allaitement non payé ne doit pas être rattrapé; il ne doit pas non plus être considéré comme une période de repos.

## Article 36. Collaborateurs ayant des responsabilités familiales

Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des collaborateurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans, ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches vivant sous le même toit et exigeant des soins.

Ces collaborateurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

L'employeur met en place, en concertation avec les représentants du personnel, des solutions facilitant la prise en charge des enfants de manière régulière ou ponctuelle.



---

## Article 37. Service de piquet non contraignant

Est réputé service de piquet, le temps pendant lequel le collaborateur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.

Il y a service de piquet non contraignant, lorsque le collaborateur doit être joignable et prêt à intervenir mais qu'il n'est pas tenu d'intervenir dans un laps de temps de trente minutes et qu'il ne doit pas rester dans l'établissement hospitalier.

Le temps consacré au service de piquet non contraignant compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur. Le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte également comme temps du travail (art. 15 OLT 1).

Dans ce cas, le service de piquet peut se faire à la suite du travail régulier, et les interventions peuvent interrompre le repos quotidien. Toutefois, si la durée du repos quotidien est réduite à moins de quatre heures consécutives, le repos suivant la dernière intervention doit être de onze heures (art. 19 OLT 1).

Le temps que le collaborateur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant n'excède pas sept jours par période de quatre semaines. Le collaborateur ne peut être affecté à aucun service de piquet au cours des deux semaines consécutives à son dernier service de piquet.

Le service de piquet peut, à titre exceptionnel, s'élever pour un collaborateur à un maximum de quatorze jours par intervalle de quatre semaines, pour autant que l'hôpital ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet et que le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile.

Le collaborateur astreint à un service de piquet perçoit une indemnité de CHF 4.-/heure, qui est non cumulable avec les indemnités de nuit, du dimanche et jours fériés. En cas de travail de nuit, du dimanche et de jours fériés, l'indemnité de piquet est remplacée par l'indemnité de nuit, du dimanche et jours fériés.

Pour cent cinquante heures de piquet hors intervention, le collaborateur a droit à une compensation en temps équivalent à un jour à plein temps.

Lorsque pendant le temps de piquet, un collaborateur est appelé à travailler durant le temps de repas, il a droit au repas offert par l'hôpital, pour autant que celui-ci soit pris à l'intérieur de l'établissement.

## Article 38. Piquet contraignant

La mise en place d'un piquet contraignant n'est pas autorisée par la Direction générale. Si un service devait instaurer un tel système, les conditions de ce piquet contraignant devraient être négociées préalablement avec les partenaires sociaux.

## Article 39. Salaires

Les salaires sont fixés, en tenant compte des qualifications professionnelles requises par le poste et des années d'expérience, dans la grille salariale, dont les montants sont adaptés à l'indice officiel suisse des prix à la consommation au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sur la base de l'indice au 30 novembre de l'année précédente. L'indice de base est celui en vigueur au moment de la signature de la CCT.

Le salaire maximal d'une classe de l'échelle est atteint en 15 ans d'activité dans la même fonction. Les années passées dans d'autres établissements sont prises en compte pour la fixation du salaire, selon les modalités fixées dans un règlement.

Une annuité est accordée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante pour tout le personnel entrant en fonction durant le premier semestre, jusqu'à concurrence du maximum. Pour celui entrant en fonction durant le deuxième semestre, l'annuité sera reportée d'une année.

L'annuité n'est pas accordée en cas d'absence de plus de six mois par année civile, au titre d'un congé non payé. En cas d'absence à temps partiel, le droit à l'annuité est maintenu. Le pourcentage d'activité n'influe pas sur l'attribution de l'annuité.

Le salaire est payé au collaborateur à la fin de chaque mois. Un décompte lui est remis.

---

## Article 40. Promotion

A la demande du travailleur, de son chef ou des ressources humaines, tout travailleur peut bénéficier d'une promotion dans une classe supérieure.

La promotion implique un nouveau cahier des charges et donne droit à une augmentation minimale de 2,85%.

Toute promotion de N classes entraîne une baisse de l'échelon de N-1, jusqu'à concurrence maximale du minimum de la nouvelle classe.

## Article 41. 13<sup>ème</sup> salaire

Le 13<sup>ème</sup> salaire est versé en deux tranches, la première avec le salaire de juin, la deuxième avec celui de décembre. Les personnes qui entrent ou quittent leur activité dans le courant de l'année ont droit au 13<sup>ème</sup> salaire prorata temporis. Ce 13<sup>ème</sup> salaire est calculé sur la base du salaire annuel brut versé.

## Article 42. Remplacement dans une fonction supérieure

Lorsque le collaborateur est appelé à effectuer un remplacement, non prévu dans son cahier des charges, du titulaire d'une fonction supérieure, pour une période égale ou supérieure à un mois, il a droit pour la durée de cette activité au salaire correspondant à cette fonction, dès le premier jour du remplacement. Les remplacements d'une durée inférieure à un mois ne font pas l'objet de compensation particulière.

En cas de remplacement partiel du titulaire, l'indemnité de remplacement est adaptée.

## Article 43. Vacances

Le personnel a droit à cinq semaines de vacances payées par année.

A partir du début de l'année civile dans laquelle il a quarante ans révolus, le collaborateur a droit à six semaines de vacances payées par année.

L'indemnité de vacances pour le personnel rétribué à l'heure est de 11,07% du salaire pour cinq semaines et de 13,59 % pour six semaines de vacances.

Les vacances sont fixées par l'employeur, qui tient compte des vœux du collaborateur pour autant que les exigences du service le permettent.

Les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre sans l'autorisation du supérieur hiérarchique. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année civile, les vacances sont proportionnelles à la durée de l'activité.

Seules les absences du collaborateur pour cause de maladie, d'accident ou congé non payé entraînent une réduction de la durée des vacances, pour autant que ces absences aient duré plus de soixante jours dans l'année civile. La réduction est de un douzième par mois complet d'absence dès le deuxième mois. Les absences pour cause de congé maternité, adoption, congé jeunesse, accomplissement d'un service civil/militaire ne donnent pas lieu à réduction.

En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, les vacances sont reportées ou suspendues, à condition qu'un certificat médical correspondant soit produit. Lors de séjour à l'étranger, la Direction générale peut soumettre le dossier à une expertise médicale, afin de déterminer si l'incapacité de travail justifie une suspension du droit aux vacances.

Dans tous les cas, le collaborateur doit aviser sans délai son employeur de son incapacité.

## Article 44. Congé non payé

Des congés non payés peuvent être accordés aux collaborateurs, pour autant que les exigences du service le permettent. Une demande doit être adressée au supérieur hiérarchique qui préavisera à l'attention des RH, dans la mesure du possible, trois mois à l'avance. Les congés non payés ne donnent pas droit à des vacances.

#### Article 45. Jours fériés

En plus des vacances habituelles, le collaborateur a droit chaque année à onze jours fériés payés.

Il peut choisir entre les fériés valaisans selon la liste ci-après :

Nouvel-An, St-Joseph, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël

ou les fériés vaudois qui sont :

Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête Nationale, Lundi du Jeûne fédéral, Noël et le 26 décembre, auxquels un jour supplémentaire est ajouté.

Un changement entre fériés vaudois ou fériés valaisans est possible seulement en début d'année.

Le collaborateur qui ne peut pas bénéficier de l'un de ces onze jours fériés pour des raisons de travail a droit à un congé compensatoire de durée équivalente, même si ce jour tombe sur un samedi ou un dimanche.

Le supplément en salaire, pour les salariés payés à l'heure, pour les jours fériés est de 4,87 % (pour un droit de cinq semaines de vacances) et 4,98 % (pour un droit de six semaines de vacances) pour onze jours fériés.

#### Article 46. Formation

Conformément au Règlement sur la formation continue, annexé à la présente CCT, l'employeur favorise et finance, tout ou partie, la formation continue et le perfectionnement professionnel qu'il accorde au collaborateur dans le cadre de son activité au sein de l'HRC.

Le collaborateur a droit à au moins deux jours par année civile de formation continue ou de perfectionnement professionnel. Pour le surplus, les clauses du règlement sur la formation continue sont applicables. Il appartient autant à l'employé qu'à l'employeur de se préoccuper de la formation continue, afin que celui-ci maintienne ou améliore son employabilité interne et externe.

---

## Article 47. Absences justifiées

Les congés suivants sont accordés :

- 5 jours en cas de mariage civil ou de partenariat enregistré du collaborateur ;
- 5 jours de congé en cas de naissance d'un enfant au sein d'un couple (marié, en partenariat enregistré ou en concubinage) ;
- 5 jours lors du décès du conjoint, du partenaire enregistré, du concubin, d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur ;
- 3 jours lors du décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent ou petit-enfant ;
- 1 jour lors du décès d'un autre membre de la famille ;
- le temps nécessaire pour des obligations légales indépendantes de la volonté du collaborateur;
- le temps nécessaire pour accomplir les obligations liées au service local du feu ;
- le temps nécessaire pour trouver une solution en cas de responsabilités familiales, notamment un enfant malade. Le paiement du salaire est toutefois limité à trois jours par cas. L'employeur est en droit de demander un certificat médical ;
- 1 jour pour un déménagement.

Le congé est octroyé à l'occasion de l'événement qui y donne droit, à l'exception du mariage et de la naissance où il doit être pris, en principe, dans le mois qui précède ou qui suit.

A l'exception du mariage et du déménagement, les congés sont comptabilisés selon l'horaire planifié à compter du jour de l'événement.

Lorsque les jours d'absence ci-dessus coïncident avec les jours de congé, de repos ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là, à l'exception des congés pour mariage, naissance, décès du conjoint/partenaire enregistré, du père, de la mère ou d'un enfant.

Pour les congés planifiables, la demande doit être présentée suffisamment à l'avance au supérieur hiérarchique pour tenir compte de l'organisation du travail et pour autant que la bonne marche du service le permette.

Pour toute autre absence ou dérogation, la direction des ressources humaines est compétente pour statuer.

Elle peut notamment accorder des congés dans le cadre des activités syndicales.

---

## Chapitre 5 EMPECHEMENT DE TRAVAILLER ET ASSURANCES

### Article 48. Certificat médical en cas de maladie, d'accident ou de grossesse

En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, le collaborateur doit en informer personnellement, dans la mesure du possible, et sans retard le responsable du service concerné.

Dès le troisième jour d'absence, le collaborateur doit produire sans délai, à son supérieur, un certificat médical attestant l'incapacité de travail.

Lors d'incapacité de travail de longue durée, le certificat médical doit être renouvelé chaque mois.

Pour le surplus, la directive relative au programme de gestion des absences et des retours au travail est applicable.

En cas d'inobservation ou d'absence injustifiée, le collaborateur encourt le rappel formel des directives, la réduction proportionnelle du salaire, l'avertissement ou le renvoi.

### Article 49. Contrôle par l'employeur

L'employeur peut, en cas d'incapacité de travail, faire examiner le collaborateur par le service de la santé au travail aux frais de l'employeur. En cas de désaccord persistant, le salarié et l'employeur peuvent recourir à un médecin tiers.

### Article 50. Assurances sociales

L'employeur est tenu d'assurer son personnel auprès des différentes assurances sociales obligatoires et peut instaurer des assurances complémentaires pour l'ensemble du personnel.

Les assurances sociales obligatoires sont :

- AVS/AI/APG (maternité, militaire, PC) : cotisations paritaires ;
- institution de prévoyance : cotisations de l'employeur au moins égales à celles de l'employé ;
- assurance chômage : cotisations paritaires ;
- assurance accidents : l'employeur paie les cotisations liées aux maladies et accidents professionnels et l'employé celles liées aux accidents non professionnels ;
- allocations familiales : selon réglementations cantonales en fonction du lieu de travail principal ;
- prestations complémentaires famille: cotisations paritaires pour les collaborateurs travaillant principalement dans le canton de Vaud.

Les assurances complémentaires sont :

- assurance indemnités journalières en cas de maladie et maternité : cotisations paritaires ;
- assurance indemnités journalières supplémentaires en cas d'accident : cotisations paritaires.

### Article 51. Garantie de salaire en cas de maladie et d'accident

Le collaborateur empêché de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident a droit à une rémunération, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois, calculée de la manière suivante :

- jours 1 à 30 : 100% du salaire brut AVS, avec prélèvement de toutes les assurances sociales.
- jours 31 à 730 : indemnité correspond à 90% du salaire brut AVS, avec prélèvement uniquement de la cotisation à l'institution de prévoyance (LPP).

L'employeur encaisse pour son propre compte l'entier des prestations versées par l'assureur indemnités journalières maladie et l'assureur accident.

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

---

**Article 52. Garantie de salaire en cas de service militaire, protection civile, service civil, jeunesse et sport, cours Croix-Rouge**

Le collaborateur empêché de travailler par suite d'une convocation obligatoire au service militaire, à la protection civile, au service civil, aux cours jeunesse et sport ou Croix-Rouge a droit à l'entier de son salaire, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois.

L'employeur encaisse pour son propre compte l'entier des prestations versées par l'APG.

**Article 53. Garantie de salaire en cas de maternité**

La collaboratrice au bénéfice d'un congé maternité a droit à l'entier de son salaire, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois.

L'employeur encaisse pour son propre compte l'entier des prestations versées par l'APG.

**Article 54. Assurance maladie**

L'assurance maladie de base est obligatoire. Il appartient au collaborateur de s'assurer et de payer les primes afférentes. L'employeur est en droit d'exiger une preuve de cette assurance.

**Article 55. Applications particulières**

Lors de la fin des rapports de travail, le droit au salaire s'éteint. L'assurance perte de gain en cas de maladie peut être prolongée à titre individuel aux frais du collaborateur.

Si le collaborateur a porté atteinte à sa santé, volontairement ou par négligence grave, le droit au salaire peut être réduit ou supprimé par décision de l'assurance, conformément aux dispositions légales en la matière.

**Article 56. Congé maternité et d'adoption**

Le congé maternité est de cinq mois. Il débute au plus tôt deux semaines avant la date du terme prévu et au plus tard le jour de l'accouchement, selon le souhait de la collaboratrice.

Le droit au congé maternité naît lorsque la collaboratrice accouche d'un enfant viable ou lorsque la grossesse a duré au moins vingt-trois semaines.

Une éventuelle absence pour cause de maladie ou accident pendant la grossesse ne réduit pas le droit au congé maternité.

L'accueil en vue d'adoption d'un ou plusieurs enfants donne droit pour l'un des parents à un congé payé à 100% de cinq mois. Les dates du congé sont fixées en fonction des besoins du collaborateur en accord avec sa hiérarchie. Ce congé peut être fractionné.

A sa demande, la collaboratrice ou le collaborateur peuvent bénéficier d'un congé prolongé non payé à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption.

Toute modification convenue du taux d'activité prend effet au terme du congé maternité ou du congé d'adoption.

**Article 57. Allocations familiales et ménage**

Les collaborateurs ayant droit aux allocations familiales les reçoivent directement de l'employeur. Elles sont basées sur la législation du canton du lieu de travail principal.

En cas d'octroi d'une allocation familiale valaisanne, l'employeur alloue également une allocation ménage de CHF 160.- par mois, proportionnellement au taux d'activité.

**Article 58. Prévoyance professionnelle et retraite anticipée**

Tous les collaborateurs sont assurés à la caisse de pensions choisie par l'employeur et les représentants des employés, conformément à l'art. 11 LPP.

Un plan de retraite anticipée fait partie intégrante de la prévoyance professionnelle, conformément au règlement de la caisse. Les principes de ce plan de retraite anticipée sont fixés dans une annexe à la CCT.

Une fois par année, les parties signataires sont informées de l'évolution et de l'application du plan.

---

## Chapitre 6 ORGANES PARITAIRES

### Article 59. Commission paritaire (CP)

La Commission paritaire (CP) peut être saisie par écrit pour régler une situation individuelle, soit :

- par les signataires à la convention,
- par un collaborateur ou son mandataire.

Elle est aussi compétente pour veiller au respect de la CCT et interpréter les dispositions de la présente CCT. Dans ce cas, elle peut être saisie par les parties signataires.

La CP peut instituer des commissions paritaires thématiques pour traiter certains sujets (notamment les recours en matière de classification, salaire ou octroi de formation).

Dans tous les cas, la CP est régulièrement renseignée sur les indicateurs RH afin de monitorer les effets de la CCT.

### Article 60. Composition et organisation

La CP est composée de :

- quatre membres et un suppléant désignés par l'Hôpital,
- quatre membres désignés par les organisations syndicales contractantes et un suppléant par organisation.

Elle s'organise librement. Les parties signataires alternent régulièrement la présidence et le secrétariat. Les frais de fonctionnement sont pris en charge par les fonds paritaires.

### Article 61. Fonctionnement

La CP ne délibère et décide que lorsqu'il y a égalité des voix de chaque délégation, mais au moins trois par délégation. Les membres de la CP sont tenus de respecter la confidentialité des débats.

### Article 62. Procédure

A réception d'une requête écrite, la CP se saisit du dossier et convoque séparément ou non dans un délai de trente jours les personnes concernées. Ces dernières peuvent être accompagnées par la personne de leur choix.

La CP établit un procès-verbal des discussions contenant la décision de la CP dans les quinze jours qui suivent les séances.

Les membres de la CP s'efforcent de trouver un accord qu'ils soumettent aux parties, sous forme d'une décision écrite.

Si les membres de la CP ne parviennent pas à se mettre d'accord entre eux ou si les propositions formulées par la CP sont refusées par l'une des parties au moins, ces dernières peuvent porter l'affaire devant l'autorité cantonale vaudoise ou valaisanne compétente en cas de conflit individuel ou devant l'Office cantonal de conciliation en cas de conflit collectif.

### Article 63. Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle de 0,2 % (0,05% employeur + 0,15% employé) est perçue mensuellement sur le salaire AVS de tous les salariés soumis à la présente convention et versée dans un fonds spécifique.

Ce fonds est géré par une commission de gestion, conformément au règlement de la commission. Il contribue notamment à couvrir les frais liés à la négociation de la CCT.

La commission de gestion est composée de trois représentants des salariés, nommés par les organisations syndicales contractantes, et de trois représentants de l'employeur nommés par l'Hôpital.



#### Article 64. **Commission de recours**

La CP crée une commission de recours, composée de trois représentants des salariés, nommés par les organisations syndicales contractantes, et de trois représentants de l'employeur, nommés par l'Hôpital.

Cette commission de recours est compétente pour examiner les recours individuels des collaborateurs en matière de :

- fixation de salaire,
- refus de promotion,
- refus d'octroi d'une formation ou prise en charge insuffisante des frais de formation,
- garantie de non-licenciement.

Elle peut également être mandatée par la CP pour examiner d'autres situations.

Son avis n'est pas contraignant pour les parties.

#### Article 65. **Dispositions du Code des Obligations**

Les dispositions du Code des Obligations sont réservées lorsque la présente convention ne contient aucune mention spéciale.

---

## Chapitre 7 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### Article 66. Garantie de non-licenciement

Tout le personnel présent au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT, ainsi que tout le personnel engagé par la suite, bénéficie d'une garantie de non-licenciement, au motif de fusion des deux hôpitaux, de regroupement des soins aigus sur le site de Rennaz et de la création des antennes, jusqu'à trois ans après l'ouverture du site de Rennaz.

### Article 67. Maintien des droits

A l'entrée en vigueur de la présente CCT, le collaborateur bénéficie de la garantie de son salaire annuel brut (salaire annuel brut 2014 + éventuelle augmentation annuelle selon ancien système + éventuelle indexation), de son ancienneté (acquise à l'hôpital Riviera, à l'hôpital du Chablais ou à l'HRC), son taux d'activité contractuel et son type de contrat (CDI, CDD, mensuel ou horaire).

Pour les autres conditions contractuelles, les dispositions de la présente CCT remplacent celles des CCT applicables jusqu'au 31 décembre 2014.

### Article 68. Salaire à l'engagement

Les salaires à l'engagement sont fixés conformément à l'article 39. Toutefois, pendant la période 2015, 2016 et 2017, les salaires déterminés à l'engagement pourront être inférieurs, afin de tenir compte de la réalité des salaires du personnel déjà en place.

### Article 69. Convergence salariale

Compte tenu du fait que le salaire du personnel en place au 31 décembre 2014 n'est pas recalculé selon la nouvelle grille au moment de la bascule, chaque collaborateur est classé dans la nouvelle grille salariale avec maintien de son salaire annuel brut, selon article 67, sauf si son salaire est inférieur au minimum. Dans ce cas, son salaire sera celui du minimum de sa classe dans la nouvelle grille salariale.

Un mécanisme de convergence salariale est instauré pour adapter les salaires à la nouvelle grille d'ici début 2018.

### Article 70. Retraite anticipée différée

Le plan de retraite anticipée est mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour le personnel ayant cotisé en décembre 2014 au PRESV. Ce personnel bénéficie par ailleurs d'une garantie de prestations à hauteur de 80% en 2015-2016 et de 75% en 2017-2018, au prorata de son ancienneté. Pour les personnes n'ayant pas dix ans d'ancienneté, la garantie est réduite proportionnellement.

Pour le personnel cotisant à la FISP, le plan de retraite anticipée sera mis en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Article 71. Allocations familiales

Le personnel ayant son activité principale sur le site d'Aigle au 31 décembre 2014 percevra dès 2015 les allocations familiales vaudoises.

En 2015 et 2016 uniquement, les personnes, ayant un salaire à 100% inférieur à CHF 100'000.- brut annuel, bénéficient, sur demande, d'un complément jusqu'à concurrence de leur salaire net 2014, afin d'éviter une baisse de revenu, liée à la suppression de l'allocation ménage et au changement de régime d'allocations familiales.

De même, le personnel qui, du fait du changement de son lieu de travail entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 31 décembre 2016, verrait ses allocations familiales baisser, bénéficiera de la même garantie que ci-dessus, limitée à fin 2016.

## Chapitre 8 DISPOSITIONS FINALES

### Article 72. **Entrée en vigueur et durée**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle est valable pour une durée de trois ans, jusqu'au 31 décembre 2017. A l'échéance de cette période, elle est reconduite d'année en année.

Chaque partie contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention avec effet pour toutes les autres parties contractantes, au moins six mois à l'avance et pour la fin de l'année, la première fois pour le 31 décembre 2017.

La convention qui n'est pas résiliée dans le délai prévu est réputée reconduite pour une nouvelle année.

La partie contractante qui résilie est tenue, en vue d'un renouvellement de la présente convention, de présenter ses propositions au plus tard un mois après la résiliation.

En cas de résiliation de la convention collective de travail, celle-ci reste en vigueur pendant la durée des négociations jusqu'à la mise en place d'une nouvelle convention collective de travail HRC.

## ANNEXES

- Règlement instituant une délégation syndicale
- Règlement concernant le harcèlement psychologique et/ou sexuel au travail (Groupe IMPACT)
- Règlement sur la formation continue
- Règlement de la Commission de gestion de la contribution professionnelle
- Grille salariale
- Catalogue des fonctions (libellé, définition, classement)
- Principes de la retraite anticipée

---

## Les parties signataires de l'Hôpital Riviera-Chablais, Vaud-Valais

### Pour l'employeur

Le Président  
du Conseil d'Etablissement

Marc-E. Diserens

Le Vice-président  
du Conseil d'Etablissement

Dr Georges Dupuis

Le Directeur général

Pascal Rubin

### Pour le personnel

#### SYNA Syndicat interprofessionnel

Le Vice-président central

Arno Kerst

La Secrétaire centrale

Chantal Hayoz

Le Secrétaire régional

Thierry Lambelet

#### SCIV Syndicats chrétiens du Valais

Le Président

André Quinodoz

Le Secrétaire général

Patrik Chabbey

Le Secrétaire régional Chablais

Pierre Vejvara

#### SSP syndicat suisse des services publics

La Présidente

Katharina Prelicz-Huber

Le Secrétaire général

Stefan Giger

#### ASI VAUD

La Présidente

Jane Chaille

La Secrétaire générale

Antonia Di Dio

#### ASI VALAIS

Les Co-présidents

Fabienne Masserey

Marco Volpi

Vevey, le 27 août 2014