

---

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DES REORGANISATIONS DE L'HRC

### 1. Préambule

- 1.1. À la suite de la création au 1<sup>er</sup> janvier 2014 de l'HRC, les services des ex-hôpitaux de la Riviera et du Chablais sont engagés dans un processus d'unification.
- 1.2. Sans attendre le futur Hôpital de Rennaz et ses antennes régionales, un certain nombre de réorganisations sont susceptibles d'être mises en œuvre par l'HRC pour améliorer l'efficacité et la gestion des équipes, impliquant parfois leur réunion en un même lieu.
- 1.3. De tels transferts de postes de travail ont des conséquences potentiellement importantes pour les personnes concernées, aussi l'HRC et les signataires de la CCT HRC ont-ils convenu de mesures d'accompagnement pour de tels transferts avant l'ouverture de Rennaz.
- 1.4. Les parties conviennent de faire un point de situation sur les expériences accumulées. Un bilan sera fait environ un an avant le déménagement à Rennaz.

### 2. Principes s'appliquant aux transferts de postes

- 2.1. L'HRC garantit que les mesures de réorganisation impliquant des transferts de postes de travail n'entraîneront aucun licenciement, sous réserve de l'art. 3.6 infra.
- 2.2. L'HRC admet le principe que les mesures de réorganisation impliquant des transferts de postes de travail sont neutres pour les personnes concernées quant à leur ancienneté, leur salaire annuel brut et leur taux d'activité.
- 2.3. L'HRC est conscient que les déplacements de postes de travail sont d'autant mieux acceptés par les personnes concernées que les motifs leur en sont explicités et qu'elles disposent le plus tôt possible de l'information, mais au minimum 3 mois à l'avance. L'HRC veillera à ce que tel soit le cas.
- 2.4. La mise en place des horaires dans les services où les personnes sont transférées tiendra compte, dans toute la mesure du possible, des déplacements imposés au personnel ayant vu son poste de travail déplacé.
- 2.5. L'HRC étudiera de manière proactive avec les entreprises de transports publics les possibilités d'amélioration en matière de déplacement pour les personnes transférées.

### 3. Déroulement des opérations liées aux transferts de postes

- 3.1. Le changement de lieu de travail représentant une modification essentielle du contrat de travail, celui-ci prendra obligatoirement la forme d'un congé-modification.
- 3.2. En dérogation à l'art. 20 de la CCT, les délais applicables pour ce congé-modification sont de 3 mois pour l'ensemble du personnel dès la fin du temps d'essai. Les transferts ne doivent pas intervenir avant la fin du délai de 3 mois, sauf accord du collaborateur.
- 3.3. Préalablement à l'envoi des courriers de congé-modification, l'HRC réunit l'ensemble des personnes concernées par le futur regroupement pour une séance d'information et de questions-réponses. Cette séance a lieu avant l'envoi des courriers.
- 3.4. Le courrier de congé-modification devra impérativement préciser:
  - La date du transfert
  - Le nouveau lieu de travail
  - Le détail des mesures d'accompagnement prévues
- 3.5. Les RH HRC se tiennent sans délai à disposition du personnel concerné, après l'envoi des courriers de congé-modification, pour répondre aux questions et résoudre les cas particuliers au mieux des intérêts des deux parties. En cas d'impossibilité d'accord entre les parties sur le transfert, le cas sera porté, à la demande du collaborateur, devant la Commission paritaire, en application de l'article 59 CCT.

- 3.6. En cas de refus par le collaborateur de la solution proposée pour son transfert, l'HRC pourra mettre un terme aux rapports de travail. Le temps pris pour tenter d'éviter la résiliation du contrat de travail réduisant fortement la durée effective du délai mentionné dans le courrier initial, une prolongation du délai de congé est accordée en cas de fin des rapports de travail. Cette prolongation, à partir de la date de la fin de contrat, est de 3 mois.

#### 4. Indemnités pour les personnes transférées

- 4.1. De manière générale, l'HRC prend en charge durant une période de 6 mois à partir de la date du transfert une indemnité couvrant les frais supplémentaires effectifs directs engendrés par le transfert.

- 4.2. Cette indemnisation durant 6 mois s'applique ;

a) pour les personnes rejoignant leur lieu de travail avec leur véhicule privé, de la manière suivante:

- une indemnité kilométrique de CHF 0.70, sur la base de la différence de kilométrage entre l'ancien trajet A/R domicile – lieu de travail et le nouveau ainsi que du nombre de jours travaillés.
- une place de parc non nominative est attribuée au collaborateur qui en fait la demande.

S'il en bénéficiait sur son ancien site, il continue à payer sa place. S'il doit en avoir une, il paie sa place et se fait rembourser ce coût supplémentaire pendant six mois<sup>1</sup>.

b) pour les personnes rejoignant leur lieu de travail en transports en commun, de la manière suivante:

- la différence effective de coût entre la solution utilisée pour l'ancien trajet A/R domicile – lieu de travail et le nouveau.
- La perte liée à la non-utilisation d'un abonnement non remboursable (ex. abonnement de trajet) perdant son utilité du fait du transfert.

- 4.3. Avant la réalisation du transfert, la personne concernée peut demander une prise en charge des frais supplémentaires effectifs indirects engendrés par le transfert: garde d'enfant(s), obligation d'entretien, repas hors domicile, etc... sur la base de la liste de ces frais validée par l'HRC :

- l'HRC prend en charge durant une période de 6 mois dès la date du transfert la différence de coûts, entre l'ancienne solution et la nouvelle ;
- les RH HRC se tiennent sans délai à disposition du personnel concerné pour les aider à trouver la meilleure solution en lien avec le nouveau lieu de travail.

- 4.4. En cas de changement de domicile entraînant une baisse des frais supplémentaires supportés par l'HRC, le montant économisé peut être attribué aux frais de déménagement.

#### 5. Prise en compte du temps de déplacement supplémentaire

- 5.1. Sur présentation d'un décompte justifié, le temps de déplacement supplémentaire engendré par le déménagement compte comme temps de travail pendant une période de 6 mois à compter du déménagement, selon les conditions suivantes :

- le temps de déplacement est supérieur d'au moins 15 minutes par jour.
- le temps supplémentaire ne compte qu'à partir de la quinzième minute.<sup>2</sup>

#### 6. Validité

- 6.1. La présente annexe à la CCT HRC entre en vigueur en même temps que la CCT et peut être dénoncée selon les mêmes termes.

<sup>1</sup> L'article 4.2, lettre a, seconde puce, a été modifié par accord entre les partenaires sociaux conformément au PV de la séance du suivi de la CCT qui s'est tenue le 13 septembre 2016.

<sup>2</sup> L'article 5 a été modifié par accord entre les partenaires sociaux conformément au PV de la séance du suivi de la CCT qui s'est tenue le 13 septembre 2016.

---

## 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 24 novembre 2014

## VALIDATION

L'annexe 8 de la CCT du personnel HRC a été validée le 24 novembre 2014 par les parties signataires (cf. page 3).

L'article 4.2, lettre a), seconde puce, a été modifié par accord entre les partenaires sociaux, conformément au PV de la séance du suivi de la CCT qui s'est tenue le 13 septembre 2016.

L'article 5 a été modifié par accord entre les partenaires sociaux, conformément au PV de la séance du suivi de la CCT qui s'est tenue le 13 septembre 2016.