
Règlement relatif au personnel non mensualisé

Le présent règlement inclut la forme féminine. Néanmoins, pour en faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée.

Conformément à l'article 1 de la CCT du personnel de l'HRC (ci-après, CCT), les parties signataires à la CCT décident de fixer les dispositions spécifiques s'appliquant au personnel non mensualisé (ci-après, personnel payé à l'heure) dans le présent règlement.

La forme de travail consistant à faire appel à du personnel payé à l'heure doit répondre à un besoin spécifique de l'HRC et à la volonté du personnel concerné, sans aucune forme de contrainte. En outre, cette forme de travail ne doit pas devenir une généralité.

Si cette forme de travail se développait sans justification valable, la situation sera analysée et corrigée par une dotation suffisante en personnel ou une meilleure organisation.

Les parties signataires à la CCT sont informées une fois par année sur l'évolution de l'effectif du personnel payé à l'heure et du nombre d'heures réalisées.

Les articles qui remplacent des dispositions de la CCT portent la mention "remplace" dans le titre et s'appliquent en lieu et place de l'article de la CCT mentionné. Les articles qui reprennent le texte de la CCT sans aucune modification portent la mention "correspond" dans le titre.

1. Champ d'application

Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices au bénéfice d'un contrat à l'heure.

2. Modification du contrat à l'heure en contrat mensualisé

Tout collaborateur engagé par ce type de contrat peut, s'il le souhaite, solliciter un contrat fixe pour autant qu'il réponde aux conditions cumulatives suivantes :

- L'HRC est ou devient son employeur principal,
- Il est occupé régulièrement par l'HRC depuis au moins 6 mois.

Dans ce cas, le taux d'activité fixe sera au moins équivalent à la moyenne de l'activité des 6 derniers mois.

Dans le cas où la demande d'obtenir un contrat mensualisé comme indiqué ci-dessus est refusée, l'employeur doit informer le/la salarié/e par écrit dans les 30 jours. Sa décision devra indiquer le motif et la voie de recours auprès de la COPAR. Cette dernière est automatiquement informée de toutes les décisions de refus en la matière.

3. Droit supplétif

Pour tous les aspects non traités par le présent règlement, c'est la CCT du personnel de l'HRC qui est appliquée, à défaut le Code des obligations et les lois fédérales et cantonales sur le travail.

4. Contrat – Engagement (remplace l'art. 18 de la CCT)

L'engagement du personnel payé à l'heure fait l'objet d'un contrat de travail écrit de droit privé, conclu pour une durée indéterminée ou, à titre tout à fait exceptionnel, de durée déterminée.

Le contrat de travail fait expressément référence au présent règlement et mentionne notamment :

- la date d'entrée en fonction,
- la fonction et la classification,
- le lieu d'activité principal,
- le montant brut du salaire horaire,
- les suppléments pour les vacances, fériés et le droit au 13^{ème} salaire
- les conditions d'assurances.

Un exemplaire du présent règlement et de la CCT sont remis à chaque collaborateur et font partie intégrante du contrat de travail.

La grille salariale ainsi que le catalogue des fonctions sont à la disposition du collaborateur, soit sur le site intranet de l'HRC, soit en les demandant au service de l'Administration RH.

5. Temps d'essai (correspond à l'art. 19 de la CCT)

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.

6. Résiliation du contrat individuel de travail à durée indéterminée (remplace l'art. 20 de la CCT)

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.

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.

Lorsque l'HRC met fin au contrat de travail, le collaborateur payé à l'heure peut exiger, pendant le délai de congé, une activité équivalente calculée selon la moyenne mensuelle effective des 6 derniers mois.

7. Fin du contrat individuel de travail à durée déterminée (correspond à l'art. 25 de la CCT)

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.

8. Activité

Le nombre d'heures de travail hebdomadaire n'est pas fixé contractuellement et varie en fonction des nécessités du service et des disponibilités du collaborateur, qui peut refuser en tout temps et sans justification une offre de travail, sans que ce refus ne porte à conséquence sur sa relation contractuelle.

9. Travail de nuit (correspond à l'art. 33 de la CCT)

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 auquel on ajoute le supplément "vacances" de 10,64 % ou 13,04 %. 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.

10. Travail du dimanche et des jours fériés (correspond à l'art. 34 de la CCT)

Le collaborateur, occupé à un service du dimanche ou jours fériés, perçoit une indemnité s'élevant à CHF 6.- par heure auquel on ajoute le supplément "vacances" de 10,64 % ou 13,04 %. 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 "J 0 heure" au "J 24 heures".

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.

11. Indemnités pour vacances et jours fériés (remplace les art. 43 et 45 de la CCT)

En plus de son salaire horaire brut, le collaborateur perçoit une indemnité de 11,13% pour 5 semaines de vacances et 4,90% pour les jours fériés ou 13,65% pour 6 semaines et de 5,01% pour les jours fériés.

Le personnel payé à l'heure ne peut pas renoncer aux vacances. Dans la mesure du possible, il annonce ses vacances jusqu'au 31 janvier de chaque année civile ; elles sont automatiquement intégrées dans son planning.

L'HRC a l'obligation de contrôler que les vacances afférentes au contrat avec l'HRC sont prises pendant l'année de référence.

12. Salaires (remplace l'art. 39 de la CCT)

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 1er 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 1er 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.

Pour obtenir le salaire horaire brut, le salaire mensuel brut à 100% est divisé par 182,49 heures.

Le paiement du salaire se fait une fois par mois, en principe le 25 du moins (plus ou moins un jour).

Le salaire versé correspond aux heures effectuées le mois précédent. Un décompte est remis au collaborateur.

13. Salaire à l'engagement (correspond à l'art. 68 de la CCT)

Les salaires à l'engagement sont fixés conformément à l'article 12 ci-dessus. 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.

14. Treizième salaire (remplace l'art. 41 de la CCT)

Le treizième salaire est versé, prorata temporis, en 2 tranches, en juin et en décembre, ou au moment du départ.

Il correspond à 8,33% du salaire horaire brut versé, y compris sur les indemnités pour vacances et jours fériés.

15. Garantie de salaire en cas de maladie et d'accident (correspond à l'art. 51 de la CCT)

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.

16. Absences justifiées (remplace l'art. 47 de la CCT)

Absences planifiables

Un congé est accordé au moment de l'évènement :

- 1 jour pour un déménagement.

Un congé est accordé, en principe, dans le mois qui précède ou qui suit l'évènement :

- 5 jours en cas de mariage civil ou de partenariat enregistré du collaborateur.

Pour les absences 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.

Le taux d'activité servant au calcul du salaire pour les jours de congé est calculé selon la moyenne des heures effectuées pendant les 6 mois précédant l'évènement.

Absences non planifiables

Un congé est accordé au moment de l'évènement :

- 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. (*)

(*) Remarque : Lorsque ces évènements coïncident avec des jours de repos ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation.

Un congé est accordé, en principe, dans le mois qui précède ou qui suit l'évènement :

- 5 jours de congé en cas de naissance d'un enfant au sein d'un couple (marié, en partenariat enregistré ou en concubinage).

Pour les absences non planifiables, ces congés sont comptabilisés selon l'horaire planifié à compter du jour de l'événement.

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

17. Assurances sociales (remplace l'art. 50 de la CCT)

Le personnel payé à l'heure est soumis aux mêmes charges sociales que le personnel régulier, y compris pour la contribution professionnelle.

Il est tenu de maintenir sa couverture d'assurance accident non professionnel auprès de sa caisse maladie ou d'un autre employeur.

18. Prévoyance professionnelle (remplace l'art 58 de la CCT)

Le personnel payé à l'heure ayant un contrat de durée indéterminée ou de durée déterminée d'au moins trois mois est affilié à la caisse de prévoyance du personnel régulier, la FISP en l'occurrence.

A ce titre, il bénéficie également du plan de retraite anticipée prévu à l'annexe 7 de la CCT.

19. Secret professionnel et secret médical (correspond à l'art. 8 de la CCT)

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.

20. Examen médical (remplace l'art. 15 de la CCT)

Le personnel payé à l'heure bénéficie d'un examen médical d'entrée afin de constituer son dossier médical.

Il peut, à sa demande, également bénéficier d'un examen médical lors de son départ de l'HRC. Ces examens sont pris en charge par l'employeur.

A sa demande, le personnel payé à l'heure effectuant du travail de nuit régulier, pour un minimum de 25 nuits par an, a 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.

21. Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Toutes les autres dispositions de la CCT du personnel de l'Hôpital Riviera-Chablais, Vaud-Valais, s'appliquent sans réserve au personnel non mensualisé.

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

Pour l'employeur

Le Président
du Conseil d'Établissement



Marc-E. Diserens

Le Vice-président
du Conseil d'Établissement



Dr Georges Dupuis

Le Directeur général



Pascal Rubin

Pour le personnel

SYNA Syndicat interprofessionnel

Le Président central



Arno Kerst

La Secrétaire centrale



Irène Darwich

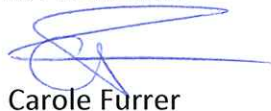
Le Secrétaire régional



Thierry Lambelet

SCIV Syndicats chrétiens du Valais

La Présidente



Carole Furrer

Le Secrétaire régional



Laurent Mabillard

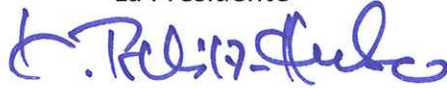
Le Secrétaire régional Chablais



Pierre Vejvara

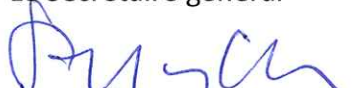
SSP syndicat suisse des services publics

La Présidente



Katharina Prelicz-Huber

Le Secrétaire général



Stefan Giger

ASI VAUD

La Co-présidente

Diane de Kaenel



Le Co-président

Vincent Bovet



ASI VALAIS

Le Président

Marco Volpi



La Secrétaire générale

Nadia Ebenegger

Vevey, 11 octobre 2016