

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL DU SECTEUR
DES ETABLISSEMENTS SPECIALISES
DU CANTON DE NEUCHATEL
CCT - ES**

**ANNEXE N° 4
CONDITIONS DE TRAVAIL DES
REPLACANTS**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES ETABLISSEMENTS SPECIALISES DU CANTON DE NEUCHATEL

CCT - ES

ANNEXE N° 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL DES REMPLAÇANTS

Article premier Types de remplaçants

Deux types de remplaçants sont distingués :

- a) le remplaçant occasionnel, appelé quelques fois par an ;
- b) le remplaçant régulier, appelé parfois plusieurs fois par mois, dont le pourcentage de travail global excède un 20% de poste.

Article 2 Exigences

¹ Le remplaçant doit être «en principe» au bénéfice d'une formation correspondant à la grille de fonction.

² S'il y a lieu, l'employeur peut exiger du remplaçant qu'il passe des tests psychotechniques.

Article 3 Types de contrats de travail

Les remplaçants peuvent être soumis aux contrats de travail suivants :

1) contrat oral:

Ce type de contrat est suffisant pour un remplacement de nature sporadique dont la durée n'excède pas 2 à 3 jours ; une confirmation d'engagement en la forme écrite est néanmoins recommandée ;

2) contrat écrit à durée déterminée:

Ce type de contrat est choisi en cas de remplacement isolé dont la durée est limitée dans le temps ; il ne peut être renouvelé qu'une fois (art. 2.3 al. 1 CCT-ES) ;

3) contrat écrit à durée indéterminée:

Ce type de contrat est choisi dès le moment où le remplaçant intervient régulièrement dans l'établissement, et pour autant que le cumul des heures atteigne au moins 20% de l'horaire annuel.

Il s'impose également à la suite de deux contrats à durée déterminée successifs.

4) Lorsque les rapports de travail deviennent réguliers, le contrat en la forme écrite doit notamment préciser :

- a) le nombre d'heures minimum de remplacement annuelles garanties ;

- b) le mode de rémunération ;
- c) l'affiliation au 2e pilier dès que le montant de coordination est atteint ;
- d) le paiement au pro rata du 13e salaire et des vacances ;
- e) le droit à la maladie.

Article 4 Rémunération

¹ La rémunération du remplaçant, occasionnel ou régulier, correspond au salaire auquel il pourrait prétendre s'il était engagé de manière fixe dans cette fonction.

² La progression dans les échelons est due au remplaçant régulier dont le cumul des heures a atteint au moins 20 % d'un plein temps l'année précédente, dans une ou plusieurs institutions de l'ANMEA. Le remplaçant occasionnel obtient un échelon supplémentaire tous les 3 ans d'activité.

³ Il appartient à l'employé de faire valoir son droit à la progression dans les échelons, en produisant ses fiches de salaires.

⁴ Les vacances et le 13e salaire, figurant de manière séparée sur le décompte de salaire, sont payés pro rata temporis.

⁵ Les fiches de salaire sont détaillées.

Article 5 Recommandations aux employeurs

Il est recommandé :

- a) d'informer systématiquement le remplaçant de la tâche à effectuer et de son degré de responsabilité ;
- b) de l'intégrer au maximum à la vie de l'établissement ;
- c) d'offrir au remplaçant régulier la possibilité de se perfectionner, de se tenir à jour ;
- d) de lui indiquer clairement l'endroit où il peut obtenir les informations utiles au traitement et au soutien des personnes prises en charge ;
- e) de l'informer au plus tôt de la date et de l'horaire du remplacement ;
- f) de lui donner la possibilité de postuler aux postes vacants.

Article 6 Modification

Le présent règlement peut être modifié en tout temps par le Niveau 1.

Article 7 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 8 Dispositions antérieures

Toutes les dispositions antérieures sont caduques dès l'entrée en vigueur des présents amendements.