

# Convention collective de Travail

pour les médecins internes  
et les chefs de clinique

---

**Novembre 2017**

## Table des matières

<b>CHAPITRE I.</b>	<b>PRÉAMBULE</b>	<b>5</b>
ARTICLE 1	BUT	5
ARTICLE 2	CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 3	PARTIES	5
ARTICLE 4	DROIT APPLICABLE	5
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	5
ARTICLE 6	ACTIVITÉS DU MÉDECIN INTERNE – CAHIER DES CHARGES	6
<b>CHAPITRE II.</b>	<b>DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL</b>	<b>6</b>
ARTICLE 7	CONDITIONS D'ENGAGEMENT	6
ARTICLE 8	DÉBUT DES RAPPORTS DE TRAVAIL	6
ARTICLE 9	TEMPS D'ESSAI	6
ARTICLE 10	FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	6
<b>CHAPITRE III.</b>	<b>DURÉE DU TRAVAIL ET VACANCES</b>	<b>7</b>
ARTICLE 11	DURÉE D'ENGAGEMENT	7
ARTICLE 12	DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL	7
ARTICLE 13	PAUSES	7
ARTICLE 14	TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	8
ARTICLE 15	TRAVAIL DE NUIT	8
ARTICLE 16	SERVICE DE PIQUET	8
ARTICLE 17	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	9
ARTICLE 18	DURÉE DU REPOS	9
ARTICLE 19	CONGÉS HEBDOMADAIRES	10
ARTICLE 20	EXERCICE D'UNE CHARGE PUBLIQUE	10
ARTICLE 21	OCCUPATION ACCESSOIRE	10
ARTICLE 22	ABSENCES	11
ARTICLE 23	VACANCES	11
ARTICLE 24	JOURS FÉRIÉS	12
ARTICLE 25	CONGÉS SPÉCIAUX	12
ARTICLE 26	CONGÉS NON PAYÉS	12
ARTICLE 27	VISITES MÉDICALES	12
ARTICLE 28	CONGÉ MATERNITÉ	13
ARTICLE 29	FEMMES ENCEINTES ET MÈRES QUI ALLAITENT	13
ARTICLE 30	CONGÉ D'ADOPTION	14
ARTICLE 31	CONGÉ PATERNITÉ	14
ARTICLE 32	TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES	14
ARTICLE 33	SITE DE RÉFÉRENCE	14

<b>CHAPITRE IV.</b>	<b>FORMATION</b>	<b>15</b>
ARTICLE 34	FORMATION POST GRADUÉE ET CONTINUE	15
ARTICLE 35	PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION	16
<b>CHAPITRE V.</b>	<b>DROITS ET DEVOIRS DU MEDECIN INTERNE</b>	<b>16</b>
ARTICLE 36	DROIT DE PROPOSITION	16
ARTICLE 37	DROIT D'ASSOCIATION	16
ARTICLE 38	PROTECTION DES DÉLÉGUÉES SYNDICALES ET/OU PROFESSIONNELLES	16
ARTICLE 39	DEVOIRS GÉNÉRAUX	16
ARTICLE 40	CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE PRODUITS PSYCHOTROPES	17
ARTICLE 41	DONS, POURBOIRES ET AUTRES AVANTAGES	17
ARTICLE 42	SECRET PROFESSIONNEL (SECRET MÉDICAL)	17
ARTICLE 43	SECRET DE FONCTION	18
<b>CHAPITRE VI.</b>	<b>PRESTATIONS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR</b>	<b>18</b>
ARTICLE 44	SANTÉ DU PERSONNEL	18
ARTICLE 45	PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ	18
ARTICLE 46	DOTATION EN PERSONNEL	19
<b>CHAPITRE VII.</b>	<b>RÉMUNÉRATION ET ASSURANCES SOCIALES</b>	<b>19</b>
ARTICLE 47	TRAITEMENT INITIAL	19
ARTICLE 48	AUGMENTATION ANNUELLE	20
ARTICLE 49	INDEXATION / RENCHÉRISSEMENT	20
ARTICLE 50	TREIZIÈME SALAIRE	20
ARTICLE 51	PROMOTION	20
ARTICLE 52	INDEMNITÉ EN CAS DE DÉCÈS	20
ARTICLE 53	AUTRES RÉMUNÉRATIONS	21
ARTICLE 54	ALLOCATIONS FAMILIALES	21
ARTICLE 55	GARANTIE DE SALAIRE	21
ARTICLE 56	DÉDUCTIONS DU SALAIRE	21
ARTICLE 57	ASSURANCES ACCIDENTS	21
ARTICLE 58	ASSURANCE PERTE DE GAIN	22
ARTICLE 59	CAISSE DE PENSIONS	22
ARTICLE 60	PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX PRIMES D'ASSURANCES	22
ARTICLE 61	RESPONSABILITÉ CIVILE	22
<b>CHAPITRE VIII.</b>	<b>GESTION DES DIFFÉRENDS</b>	<b>22</b>
ARTICLE 62	COMMISSION PARITAIRE	22

<b>ARTICLE 63</b>	<b>ARBITRAGE</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 64</b>	<b>PAIX DU TRAVAIL</b>	<b>23</b>
<b><u>CHAPITRE IX.</u></b>	<b><u>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES</u></b>	<b><u>23</u></b>
<b>ARTICLE 65</b>	<b>MODIFICATIONS</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 66</b>	<b>CLAUDE DE SAUVEGARDE</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 67</b>	<b>VOIES DE DROIT</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 68</b>	<b>ABROGATION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE VALIDITÉ</b>	<b>23</b>

## **Chapitre I. Préambule**

<sup>1</sup> Les parties contractantes affirment leur ferme intention d'observer l'ensemble des normes contenues dans le présent document.

<sup>2</sup> Elles s'engagent également à user de leur influence pour que les dispositions et l'esprit de ce texte soient respectés en tout temps.

<sup>3</sup> Elles s'engagent à faire preuve de bonne foi et à se soutenir mutuellement dans l'intérêt des associations signataires.

### **Article 1 But**

Le but de la présente convention est de fixer les conditions de travail et de formation des médecins internes et chefs de clinique employés à l'Hôpital du Jura, afin de disposer de médecins compétents, motivés et efficaces dans l'exécution de leurs missions au service de la population.

### **Article 2 Champ d'application**

<sup>1</sup> Les termes désignant des personnes s'entendent aussi bien au masculin qu'au féminin.

<sup>2</sup> La présente convention s'applique à tous les médecins internes et chefs de clinique engagés par l'Hôpital du Jura qu'ils fassent ou non partie de l'ASMAJ.

### **Article 3 Parties**

Les parties à la présente convention sont d'une part l'Hôpital du Jura et d'autre part l'Association suisse des médecins assistants et chefs de clinique – Section Jura (ASMAJ).

### **Article 4 Droit applicable**

<sup>1</sup> Les médecins internes et chefs de clinique sont soumis à la loi fédérale sur le travail (LTr) et à ses dispositions d'application, ainsi qu'aux dispositions de la présente convention, qui fait partie intégrante du contrat individuel de travail du médecin interne et du chef de clinique.

<sup>2</sup> Pour le surplus, sont applicables à titre supplétif les dispositions de la CCT des collaborateurs de l'H-JU, respectivement du Code des obligations.

### **Article 5 Définitions**

<sup>1</sup> Au sens de la présente convention, on entend par :

- « Médecin interne » : le médecin porteur d'un diplôme fédéral ou d'un titre reconnu équivalent en vertu d'un traité international, qui effectue une formation post graduée au service de l'Hôpital du Jura.
- « Chef de clinique » : le médecin interne qui a des tâches d'encadrement et de supervision ; cette appellation comprend les fonctions de « chef de clinique avec titre

de spécialiste<sup>1</sup> » et de « chef de clinique sans titre de spécialiste » ; l'accès aux dites fonctions se fait conformément aux dispositions de l'établissement concerné.

<sup>2</sup> Lorsque la présente convention parle uniquement des « médecins internes », elle vise tant les médecins internes proprement dits que les chefs de clinique.

## **Article 6      Activités du médecin interne – Cahier des charges**

<sup>1</sup> Les médecins internes ont une double activité :

- Ils secondent les médecins dont ils relèvent dans les soins cliniques ;
- Ils effectuent une formation post graduée ou continue.

<sup>2</sup> Cette double activité fait l'objet d'un cahier des charges et d'un plan de formation, négociés à l'engagement du médecin interne et évalués une fois par an au moins ou à chaque changement de service. Ces deux documents constituent le cahier des charges du médecin interne. Ils lui sont remis par écrit, par le médecin chef du service, au moment de son engagement.

## **Chapitre II. Début et fin des rapports de travail**

### **Article 7      Conditions d'engagement**

Ne peut être engagé comme médecin interne que le porteur du diplôme fédéral de médecin ou d'un titre jugé équivalent par les autorités compétentes.

### **Article 8      Début des rapports de travail**

Les droits et obligations réciproques découlant des rapports de travail naissent lors de la conclusion du contrat de travail.

### **Article 9      Temps d'essai**

<sup>1</sup> L'engagement définitif pour la durée fixée contractuellement intervient après un temps d'essai de trois mois.

<sup>2</sup> Durant le temps d'essai, la résiliation réciproque peut être donnée 14 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

### **Article 10      Fin des rapports de travail**

<sup>1</sup> Les rapports de travail prennent fin dans les cas suivants :

- Résiliation du contrat de travail par le médecin interne ou par l'employeur (cf article 11 « Durée d'engagement » ci-dessous) ;

---

<sup>1</sup> Le titre de spécialiste pour les chefs de cliniques au bénéfice d'un diplôme étranger doit être reconnu ou jugé équivalent par la MEBEKO.

- Lorsque l'âge donnant droit aux prestations AVS est atteint ;
- Lorsque le médecin interne fait valoir son droit à une retraite anticipée ;
- Par suite de décès du médecin interne ;
- Par suite d'invalidité totale reconnue par l'AI ;
- Dès la fin du droit aux indemnités journalières des assurances pertes de gains, si l'incapacité totale de travail se poursuit.

### **Chapitre III. Durée du travail et vacances**

#### **Article 11 Durée d'engagement**

<sup>1</sup> Les médecins internes sont engagés par contrat de travail individuel, confirmé par écrit, de durée indéterminée, sauf exception (remplacement d'un congé maternité ou d'une absence maladie, etc.). Dans ce dernier cas, le contrat de durée déterminée ne peut être renouvelé au maximum que deux fois ; la durée totale de l'engagement pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans. Si ces conditions ne sont pas respectées, l'employeur doit considérer ce contrat comme un contrat de durée indéterminée ou mettre un terme au contrat.

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié par chacune des parties, par écrit, moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

<sup>3</sup> Pour le surplus, les articles 336 à 336b CO sur le congé abusif, ainsi que l'article 336c CO relatif à la résiliation en temps inopportun s'appliquent à titre de droit supplétif.

<sup>4</sup> Est réservée la résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 CO).

#### **Article 12 Durée du temps de travail**

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire du travail est de 50 heures.

<sup>2</sup> D'éventuelles heures négatives s'annulent au plus tard à l'échéance du contrat du médecin interne pour autant que le travail ait duré plus de 42 heures par semaine dans la moyenne annuelle.

<sup>3</sup> L'employeur met en place une organisation du travail qui permette d'assumer la mission de l'Hôpital du Jura sans devoir effectuer du travail supplémentaire.

#### **Article 13 Pauses**

<sup>1</sup> Deux pauses de 10 minutes ou une pause de 20 minutes par jour sont comprises dans le temps de travail.

<sup>2</sup> Le travail doit être interrompu, en son milieu, par des pauses de 15 minutes pour une journée de travail de plus de 5.5 heures, de 30 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures et de 1 heure pour une journée de travail de plus de 9 heures. Ces pauses ne comptent pas comme temps de travail.

## **Article 14      Travail à temps partiel**

<sup>1</sup> Les médecins internes peuvent être engagés à temps partiel. Le travail à temps partiel peut être régulier ou irrégulier.

<sup>2</sup> Le taux d'activité et l'organisation du travail à temps partiel (régulier ou irrégulier) devront être fixés dans le contrat de travail, d'entente entre les parties.

<sup>3</sup> Les médecins internes travaillant à temps partiel bénéficient *mutatis mutandis* des mêmes droits et protections que ceux engagés à plein temps, notamment en ce qui concerne les congés hebdomadaires, temps de repos, dimanches et jours fériés, jours de travail d'affilée, protection sociale, etc.

<sup>4</sup> Dans la mesure du possible, il est tenu compte du taux d'activité lorsque le médecin interne travaillant à temps partiel est astreint au travail du dimanche, des jours fériés, ainsi qu'aux gardes, piquets, etc.

<sup>5</sup> Les modalités d'organisation du travail à temps partiel sont convenues par un avenant au contrat de base.

## **Article 15      Travail de nuit**

<sup>1</sup> Les médecins internes peuvent être affectés au travail de nuit.

<sup>2</sup> La définition du travail de nuit se réfère aux dispositions de la LTr.

<sup>3</sup> Le médecin interne qui effectue le travail de nuit a droit à une compensation en temps équivalente à 10% de la durée du travail effectif de 23.00h à 6.00h. En plus de la compensation en temps, une indemnité financière pour les heures travaillées entre 23.00h et 6.00h est accordée au médecin interne uniquement. Les chefs de clinique n'ont pas accès à cette indemnité financière. L'indemnité financière s'élève à CHF 5.50/heure à laquelle s'ajoute le salaire afférant aux vacances.

<sup>4</sup> Le travail de nuit est en principe de 10 heures au maximum, pauses incluses, et s'effectue dans un espace-temps de 12 heures. Il peut, pour autant qu'il soit en grande partie composé de temps de présence et qu'un endroit pour se reposer soit à disposition, s'étendre à un maximum de 12 heures de travail quotidien dans un intervalle de 12 heures.

<sup>5</sup> En cas de travail de nuit, la durée minimale du repos quotidien est de 12 heures, lesquels interviennent immédiatement après le travail de nuit.

## **Article 16      Service de piquet**

<sup>1</sup> Les médecins internes peuvent être soumis au service de piquet.

<sup>2</sup> Est réputé service de piquet, le temps pendant lequel le médecin interne 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.

<sup>3</sup> Le médecin interne doit être atteignable en tout temps et disponible dans un délai supérieur à 30 minutes.



<sup>4</sup> Seul compte comme durée de travail et est rémunéré en tant que tel ou compensé en temps, le temps consacré à l'intervention, y compris le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir. Le solde de la durée du service de piquet donne lieu aux indemnités.

<sup>5</sup> Le service de piquet donne droit à une compensation en temps équivalente à 6 minutes par heure de piquet et à une indemnisation en argent de CHF 5.- (+ salaire afférent aux vacances) par heure de piquet. Le temps d'intervention et de déplacement est déduit des heures de piquet.

## **Article 17      Travail supplémentaire**

<sup>1</sup> Le travail supplémentaire au sens de la LTr est défini comme temps de travail dépassant 50 heures/semaine. Il est convenu entre la hiérarchie médicale et le médecin interne. Il ne peut pas être planifié. Il ne peut pas dépasser 140 heures par année civile. Un point de situation est effectué tous les trois mois.

<sup>2</sup> Dans des situations exceptionnelles et ponctuelles, la durée maximum de travail mentionnée à l'article 12 peut être dépassée, y compris le dimanche :

- En cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail ;
- Pour prévenir ou supprimer des perturbations extraordinaires dans l'Hôpital, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

Le travail supplémentaire est compensé prioritairement en temps, soit par des jours complets ou des demi-journées de récupération, lesquelles sont planifiées d'un commun accord entre les parties.

<sup>3</sup> A défaut de compensation en temps, dans les 14 semaines, le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire du traitement mensuel majoré de 25%.

## **Article 18      Durée du repos**

<sup>1</sup> Le médecin interne doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. Cette durée peut être réduite à neuf heures, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à douze heures en moyenne sur deux semaines.

<sup>2</sup> Le médecin interne bénéficie chaque semaine d'un repos d'au moins 24 heures consécutives. Dans la mesure du possible, deux fois par mois, le médecin interne a droit à un repos de 48 heures comprenant un samedi et un dimanche. Il n'est pas possible de cumuler plus de trois week-ends de travail.

<sup>3</sup> Le repos quotidien peut être interrompu par des interventions effectuées dans le cadre d'un service de piquet (article 7), pour autant que lui succède immédiatement la fraction de repos restante. Si la durée du repos s'en trouve réduite à moins de 4 heures consécutives, un repos quotidien de 11 heures consécutives succède immédiatement à la dernière intervention.

## **Article 19      Congés hebdomadaires**

<sup>1</sup> Les médecins internes ont droit à deux jours entiers de congé pour chaque semaine de travail. Ces congés comprennent au moins deux dimanches par mois.

<sup>2</sup> La détermination des jours de congé se fait selon les besoins du service, si possible d'entente entre le médecin interne et la hiérarchie médicale.

<sup>3</sup> Les jours où le médecin interne est astreint au service de piquet ne sont pas considérés comme jours de congé au sens de la présente disposition, même si le médecin interne n'a pas été appelé à intervenir durant le piquet.

## **Article 20      Exercice d'une charge publique**

<sup>1</sup> Le médecin interne qui désire assumer une charge publique non obligatoire, à teneur de législation fédérale, cantonale ou communale, doit au préalable en informer l'employeur.

<sup>2</sup> Dans le cadre de l'exercice de charges publiques définies ci-dessus et d'un mandat syndical, le médecin interne peut disposer de congés payés pour des besoins effectifs dûment justifiés, telles que séances et interventions qui n'ont pu être fixées hors de l'horaire de travail. La durée annuelle maximale de congés payés est de cinq jours et au prorata du taux d'activité. Pour une charge publique non rémunérée, ces 5 jours peuvent être portés à 5 jours par mandat, pour un maximum de 3 mandats.

<sup>3</sup> Le médecin interne qui exerce une charge publique et/ou un mandat syndical informe assez tôt son supérieur hiérarchique de toute absence qui doit être justifiée. Si un congé perturbe le service ou nuit à la qualité des prestations du médecin interne, le chef de département médical peut en refuser l'octroi.

## **Article 21      Occupation accessoire**

<sup>1</sup> Une occupation accessoire ou complémentaire peut être exercée par le médecin interne aux conditions suivantes :

- L'activité accessoire ne doit pas nuire aux intérêts de l'employeur, notamment en termes de concurrence, ni porter préjudice à l'accomplissement du travail du médecin interne pour l'employeur ;
- Le médecin interne à temps partiel doit en informer préalablement par écrit l'employeur ;
- Le médecin interne à temps complet ne peut en principe pas exercer une activité pour un autre employeur en-dehors de petites occupations annexes. Une autorisation de l'employeur est exigée.
- Une activité rémunérée ne peut être exercée sur territoire étranger, en plus de l'activité rémunérée à l'H-JU, pour autant que la soumission aux charges sociales de celle-ci ne soit pas imposée à l'employeur (H-JU) par la législation en vigueur.

<sup>2</sup> Le médecin interne s'engage à respecter la Loi sur le travail (LTr) avec le cumul de ses engagements (H-JU + autres).

## **Article 22      Absences**

<sup>1</sup> Toute absence doit être signalée le plus rapidement possible au médecin chef de service avec indication du motif et de la durée prévisible. Si l'absence est d'ordre médicale, l'employeur ne doit pas faire pression pour connaître le diagnostic. En cas d'absence prolongée, le médecin interne est tenu de donner régulièrement des nouvelles à son médecin chef de service.

<sup>2</sup> Si le médecin interne est informé de futures absences prolongées (service militaire, hospitalisation, etc.), il doit le communiquer à son supérieur sans retard, même si la date ou la durée exacte n'en ont pas encore été fixées.

## **Article 23      Vacances**

<sup>1</sup> Le médecin interne a droit à 5 semaines de vacances par an. Le médecin interne a droit à 6 semaines par année dans les cas suivants :

- Dès 40 ans d'âge et 10 ans de service ;
- Dès 50 ans d'âge révolus.

<sup>2</sup> Le droit à 6 semaines de vacances entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit l'âge, respectivement les années de services requis.

<sup>3</sup> Un plan annuel des vacances et congés est établi d'entente avec le responsable du service, en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux du médecin interne. Les vacances doivent être réparties de façon à ne pas entraver la bonne marche du service. Le médecin interne doit bénéficier au minimum d'une tranche complète de deux semaines.

<sup>4</sup> Les vacances sont prises durant l'année civile en cours. Si elles n'ont pas pu être octroyées entièrement, pour des raisons de service, elles sont prises durant le premier trimestre de l'année suivante.

<sup>5</sup> Le médecin interne engagé ou quittant le service de l'employeur au cours d'une année a droit, pour cette année-là, à un nombre de jours de vacances proportionnel au nombre de mois complets d'activité. Le droit mensuel aux vacances s'élève à 2.08 jours pour un ayant droit à 5 semaines de vacances et à 2.5 jours pour un ayant droit à 6 semaines de vacances.

<sup>6</sup> Les absences cumulées dues à la maladie et aux accidents, supérieures à deux mois par an, réduisent le droit aux vacances d'une durée proportionnelle au surplus d'absence.

<sup>7</sup> L'accomplissement d'un cours obligatoire de répétition ou de protection civil ne réduit pas le droit aux vacances.

<sup>8</sup> Le médecin interne hospitalisé à l'étranger pourra, sur la base d'une attestation d'hospitalisation, reprendre ses vacances.

<sup>9</sup> En cas d'incapacité totale ou partielle de travail, les vacances planifiées sont considérées comme prises hormis si l'empêchement nuit à la réalisation du but des vacances, donc entravant notamment la récupération physique ou psychique du médecin interne.

## **Article 24 Jours fériés**

<sup>1</sup> Les jours fériés payés sont au nombre de douze par année. L'employeur établit, chaque année, la liste des jours fériés en vigueur.

<sup>2</sup> En cas de vacances et de congé, les jours fériés sont compensés.

## **Article 25 Congés spéciaux**

<sup>1</sup> Le médecin interne a droit aux congés suivants :

▪ Mariage/PACS du médecin interne	3 jours
▪ Décès du conjoint, d'un enfant, des parents	5 jours
▪ Décès des grands-parents, des beaux-parents	1 jour
▪ Décès d'un frère, d'une sœur, beaux-frères, belles-sœurs	1 jour
▪ Inspection et libération du service militaire	½ jour
▪ Recrutement	1 jours
▪ Déménagement (chambre exclue) ; Ce congé n'est pas donné pendant la période d'essai	1 jour
▪ Organiser les soins d'un membre de sa famille (conjoint, enfant, père et mère) atteint d'une maladie grave et soudaine, ainsi que la garde pour un enfant. Un certificat médical est exigé	Jusqu'à 3 jours

<sup>2</sup> Les congés spéciaux sont pris selon les directives internes au prorata du taux d'activité.

<sup>3</sup> L'employeur accorde des congés jeunesse aux conditions fixées par l'art. 329<sup>e</sup> du CO

## **Article 26 Congés non payés**

<sup>1</sup> L'octroi de congés non payés fait partie de la politique RH de l'institution. Ils sont accordés de cas en cas en fonction des possibilités du service. Ils ne sont pas garantis.

<sup>2</sup> Pour des questions principalement de couverture LPP, les congés non payés ne sont pas accordés pour permettre à un médecin interne de faire un essai d'engagement chez un autre employeur. Les couvertures d'assurances sont suspendues. Le médecin interne est responsable de s'assurer personnellement contre les risques inhérents à sa situation.

## **Article 27 Visites médicales**

Les visites chez un médecin ou autre thérapeute (dentiste, physiothérapeute, ergothérapeute, radiologue) doivent être fixées en dehors des heures de travail. Dans le cas où elles ne peuvent l'être, ou lorsque le plan de travail a subi une modification par rapport à celui publié initialement, le rendez-vous sera fixé à une heure favorisant l'organisation du travail et le temps effectif sera pris en charge par l'employeur, mais au maximum 1 heure par cas. Les cas particuliers sont réglés par une directive interne.

## **Article 28      Congé maternité**

<sup>1</sup> En cas de grossesse, les médecins internes ont droit, sur la base d'un certificat médical, à un congé de maternité.

<sup>2</sup> Le congé de maternité est fixé à 18 semaines dont 16 après l'accouchement.

<sup>3</sup> Le congé maternité n'est totalement indemnisé que si les allocations de l'APG couvrent les 14 semaines. Dans le cas contraire, le médecin interne ne reçoit que l'indemnité de l'APG mais au minimum la valeur d'un mois de salaire.

<sup>4</sup> Si une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident survient pendant le congé de maternité, celui-ci n'est ni interrompu, ni prolongé.

<sup>5</sup> Le temps nécessaire à l'allaitement est accordé pendant le temps de travail selon les conditions contenues dans la LTr et ce, jusqu'à une année après l'accouchement.

<sup>6</sup> Le versement de la rémunération est dû jusqu'à la fin du congé maternité même si celle-ci intervient après la fin du contrat.

## **Article 29      Femmes enceintes et mères qui allaitent**

<sup>1</sup> Protection de la santé

- Les hôpitaux doivent occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.
- Ils ne sont autorisés à affecter des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles que lorsque l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant est établie sur la base d'une analyse de risques ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer.
- Est réputé travail pénible ou dangereux pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent toute activité dont l'expérience a démontré l'impact préjudiciable sur leur santé ou sur celle de leurs enfants.

<sup>2</sup> Occupation durant la maternité

- La durée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne peut pas excéder 9 heures par jour.
- Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.
- Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter, mais sans compensation de la part de l'employeur (sous réserve que l'absence soit de nature médicale). Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps et d'un lieu nécessaires à l'allaitement.
- Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

<sup>3</sup> Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité

- Chaque fois que cela réalisable, l'hôpital est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures.
- Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées à l'alinéa 1 ont droit à 80 % de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

<sup>4</sup> Allègement de la tâche

- Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses légales, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail.
- Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

**Article 30      Congé d'adoption**

En cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, l'employeur octroie un congé payé selon les mêmes normes que le congé de maternité.

**Article 31      Congé paternité**

Un congé paternité de 10 jours, au prorata du taux d'activité, est accordé pour chaque naissance. Celui-ci doit être planifié dans les 3 mois qui suivent la naissance.

**Article 32      Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

<sup>1</sup> Lorsqu'ils fixent les heures de travail et de repos, les hôpitaux doivent tenir compte notamment des responsabilités familiales des médecins internes. 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 exigeant des soins.

<sup>2</sup> Ces médecins internes 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.

**Article 33      Site de référence**

<sup>1</sup> Le médecin interne est engagé avec un site de référence qui est son lieu principal d'activité. Il peut être appelé à travailler sur les autres sites de l'H-JU, de manière ponctuelle ou régulière, sur demande de l'employeur.

<sup>2</sup> Dans le cas où l'activité principale est transférée vers un autre site, le changement du site de référence ne peut se faire sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail. De

plus, l'employeur veillera à tout mettre en œuvre pour diminuer les désagréments liés à ce changement de site.

<sup>3</sup> Les frais et l'indemnisation des inconvénients liés aux déplacements sur un autre site que celui de référence sont pris en charge par l'employeur selon le règlement des frais de déplacement.

## **Chapitre IV. Formation**

### **Article 34      Formation post graduée et continue**

<sup>1</sup> Les médecins internes ont droit à une formation post graduée dont les conditions doivent correspondre aux exigences définies par la Fédération des médecins suisses (ISFM, anciennement dénommée FMH) et les différentes sociétés de spécialités médicales. Ce temps de formation fait partie du temps de travail et comporte à la fois des périodes de formation théorique et de formation pratique.

<sup>2</sup> Sont considérés comme formation théorique les cours dispensés par les médecins cadres agréés pour cette tâche selon un programme établi conformément aux critères de l'ISFM. La durée hebdomadaire de la formation théorique doit répondre aux exigences de l'ISFM et des sociétés de spécialités médicales pour la catégorie de reconnaissance de l'établissement de formation, mais correspondre au minimum à 3 heures par semaine en moyenne annuelle. La formation théorique comprend également la participation aux congrès organisés par les sociétés de spécialités médicales, mais équivaut à 5 jours par an.

<sup>3</sup> La formation pratique doit être intégrée dans l'activité clinique et permettre l'acquisition des connaissances et aptitudes pratiques nécessaires à l'activité professionnelle future du médecin en formation.

<sup>4</sup> Les objectifs de la formation théorique et pratique doivent être définis par écrit par un engagement formel réciproque autour d'un plan de formation entre médecin formateur et médecin en formation lors de l'entrée en fonction de celui-ci. Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour faciliter le bon déroulement du plan de formation. L'atteinte de ces objectifs doit être évaluée de manière formelle au moyen d'entretiens périodiques structurés tous les 3-6 mois.

<sup>5</sup> Les médecins internes ayant déjà achevé une formation post graduée dans une autre spécialité doivent également avoir la possibilité d'assurer leur formation continue dans cette première spécialité.

<sup>6</sup> Les parties à la présente convention considèrent comme essentiel que le médecin interne puisse terminer sa formation dans un délai raisonnable. Ce délai est dépendant de plusieurs facteurs, difficilement maîtrisables : le nombre de médecins internes à former, les conditions à remplir pour la formation (en particulier les actes nécessaires à l'obtention du titre ISMF), le nombre d'actes dispensés au sein de l'établissement concerné. En conséquence, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour faciliter le bon déroulement du plan de formation.

### **Article 35      Prise en charge de la formation**

<sup>1</sup> La procédure à suivre par le médecin interne pour l'obtention d'une prise en charge est définie selon le document "demande de formation". Le médecin interne peut bénéficier d'un maximum 5 jours de formation par année.

Prise en charge par l'employeur	
Cours	80%
Déplacement (billet 2ème CFF ou voiture) selon les normes fixées par le Comité de direction de l'HJU	50%
Logement	0%
Repas	0%
Salaires	100%

Dans tous les cas, le médecin interne cherchera la solution la moins onéreuse.

<sup>2</sup> Le remboursement des frais s'effectue sur présentation de pièces justificatives en principe par le biais du salaire.

## **Chapitre V. Droits et devoirs du médecin interne**

### **Article 36      Droit de proposition**

Le médecin interne est encouragé à effectuer des propositions en relation avec les améliorations à apporter à son travail.

### **Article 37      Droit d'association**

Le médecin interne a la liberté de s'affilier à une organisation syndicale de son choix. Le médecin interne peut exercer son activité syndicale dans l'établissement en dehors de son temps de travail ou lors de pauses, sans encourir de préjudices.

### **Article 38      Protection des déléguées syndicales et/ou professionnelles**

Les déléguées syndicales et/ou professionnelles ne doivent encourir aucun préjudice en raison de leur activité syndicale.

### **Article 39      Devoirs généraux**

<sup>1</sup> Le médecin interne :

- signale tout changement d'adresse et d'état civil à l'employeur,
- se conforme à son cahier des charges.

<sup>2</sup> Il respecte les règlements de l'établissement où il travaille, de même que les ordres et instructions reçus de ses supérieurs pour l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

<sup>3</sup> Il agit dans l'intérêt de l'établissement et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.



<sup>4</sup> Le médecin interne fait preuve de courtoisie et de respect à l'égard des patients et du public ainsi qu'à l'égard de ses supérieurs et de ses subordonnés ; il est tenu au respect des dispositions légales et réglementaires relatives au droit des patients dont il doit prendre connaissance à son entrée en service.

<sup>5</sup> Il respecte les lieux de son travail et le matériel mis à sa disposition.

#### **Article 40      Consommation d'alcool et de produits psychotropes**

<sup>1</sup> Le médecin interne doit s'abstenir, durant les heures de service, de consommer des boissons alcoolisées, voire des substances pouvant altérer la perception, ou de se présenter au travail sous leur influence. Sous réserve de l'accord de la direction, il est interdit d'introduire et / ou de consommer des boissons alcoolisées sur les sites de l'Hôpital du Jura.

<sup>2</sup> Le médecin interne peut être invité par un cadre RH à se soumettre à une consultation médicale au terme de laquelle un test de dépistage de consommation d'alcool, de drogue et/ou de tous autres produits psychotropes sera effectué notamment lorsque des raisons de sécurité des patients/résidents, du collaborateur, des autres collaborateurs ou de toute autre personne l'exigent.

<sup>3</sup> Le médecin interne est préalablement avisé du but et des conséquences du test de dépistage.

<sup>4</sup> Le médecin interne peut refuser de se soumettre à la consultation médicale et/ou au test de dépistage. S'il ne donne pas son consentement, le médecin interne ne peut y être contraint, mais il doit s'attendre à devoir supporter les conséquences prévues par les dispositions générales du droit, soit un avertissement, la résiliation ordinaire du contrat, voire la résiliation pour de justes motifs avec effet immédiat lorsque les liens de confiance sont définitivement détruits.

#### **Article 41      Dons, pourboires et autres avantages**

Il est interdit au médecin interne d'exiger, de se faire promettre ou de recevoir pour lui-même ou pour des tiers, des dons, pourboires ou autres avantages pour ses travaux de service ou à l'occasion de commandes passées par l'employeur ou encore lors de livraisons faites à ce dernier. Les dispositions pénales demeurent réservées.

#### **Article 42      Secret professionnel (secret médical)**

<sup>1</sup> Le médecin interne est tenu de respecter le secret professionnel, qui vise à protéger la sphère privée du patient, tout au long des rapports de travail, ainsi qu'après la cessation de ses activités.

<sup>2</sup> La violation du secret professionnel est punissable selon l'art. 321 du Code pénal suisse.

<sup>3</sup> Le médecin interne, amené à déposer en justice peut demander la levée du secret médical, qui doit être autorisée soit par le patient, soit par le médecin cantonal.

#### **Article 43      Secret de fonction**

<sup>1</sup> Le médecin interne est tenu de garder confidentiels les faits dont il a eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle, ceci tant pendant les rapports de travail qu'à la cessation de ses activités.

<sup>2</sup> La violation du secret de fonction est punissable selon l'art. 320 du Code pénal suisse.

<sup>3</sup> Le médecin interne amené à déposer en justice peut demander la levée du secret de fonction, qui doit être autorisée par l'Hôpital du Jura.

### **Chapitre VI. Prestations et devoirs de l'employeur**

#### **Article 44      Santé du personnel**

<sup>1</sup> L'Hôpital du Jura est un exemple en matière d'hygiène, d'ergonomie et de sécurité au travail. L'employeur veille entre autres à ce que :

- le médecin interne exposé aux radiations ionisantes soit soumis à un contrôle médical conformément aux directives fédérales en la matière,
- des mesures préventives soient prises pour protéger le médecin interne exposé aux radiations, contaminations et autres toxiques conformément à la législation en vigueur,
- les vaccins exigés par l'employeur soient payés par ce dernier sous déduction de la part prise en charge par les assurances,
- des cours de formation sur l'hygiène, l'ergonomie, la sécurité, les produits toxiques soient organisés,
- les équipements soient conformes aux normes de sécurité.

<sup>2</sup> L'employeur met à disposition de son personnel un service de médecine du travail/personnel.

#### **Article 45      Protection de la personnalité**

<sup>1</sup> L'intégrité personnelle du médecin interne doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par des actes, des paroles et des images doit être combattue et sanctionnée. La direction, les cadres et la représentation syndicale créent dans l'entreprise un climat de respect du personnel et de confiance visant à empêcher les abus, les excès et le harcèlement moral, professionnel et sexuel. L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les actes de harcèlement, en adoptant des positions claires concernant l'interdiction de celui-ci, et en mettant sur pied, notamment, des séances de formation / d'information pour le personnel et les cadres. Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive, notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à

obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail. Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle portant atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Un groupe de 3 personnes de confiance externes est désigné d'un commun accord entre les signataires de la CCT pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement sexuel. Il intervient également dans les cas de harcèlement moral et professionnel lorsque la voie de service n'est pas utilisable.

<sup>2</sup> Le groupe de confiance est tenu à la plus grande discrétion. Dans les démarches qu'il entreprend auprès de l'employeur, il ne doit pas révéler le nom de la victime du harcèlement, sauf si celle-ci a donné expressément son accord.

<sup>3</sup> Procédure de plainte : les droits relevant d'une procédure selon la Loi fédérale sur l'égalité, ainsi que selon le Code pénal et droit disciplinaire restent réservés.

#### **Article 46     Dotation en personnel**

L'employeur assure que chaque service dispose d'un effectif de personnel suffisant permettant à chacun d'accomplir les devoirs de sa fonction, conformément à l'éthique professionnelle et à sa description de fonction.

### **Chapitre VII. Rémunération et assurances sociales**

#### **Article 47     Traitement initial**

<sup>1</sup> Le traitement est fixé selon la grille salariale en vigueur pour les médecins internes et les chefs de clinique et en prenant en considération toute activité médicale en Suisse ou à l'étranger prouvée et reconnue, postérieure à l'obtention du diplôme fédéral ou du titre jugé équivalent, ainsi que l'activité médicale déployée en service militaire obligatoire ou en service civil en Suisse.

<sup>2</sup> L'année de pratique médicale est calculée en fonction de l'activité du médecin interne. Il est tenu compte uniquement des mois complets d'activité.

<sup>3</sup> La première année de pratique médicale débute, au plus tôt, le premier du mois suivant l'obtention du titre.

<sup>4</sup> Dans le cas d'un réengagement en qualité de chef de clinique après un stage de perfectionnement effectué dans l'intérêt du service, la nouvelle rémunération est déterminée en fonction de la situation acquise avant le stage et en tenant compte de la totalité du temps de stage ; si toutefois le stage a été pris en charge par l'employeur, le temps de ce stage pourra être pris en compte totalement ou partiellement.

#### **Article 48      Augmentation annuelle**

L'augmentation annuelle est celle prévue par la grille salariale (annexée) de l'article 47. Elle intervient au début de chaque nouvelle année de pratique médicale.

#### **Article 49      Indexation / Renchérisssement**

<sup>1</sup> L'adaptation des salaires au renchérissement est négociée entre les parties contractantes à la CCT sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation au 30 septembre de chaque année.

<sup>2</sup> La grille des salaires est validée chaque année par les parties contractantes.

#### **Article 50      Treizième salaire**

<sup>1</sup> Les médecins assistants ont droit à un complément de salaire (treizième salaire), égal au douzième du salaire annuel. En cas de cessation ou de début d'activité en cours d'année, le 13ème salaire est versé prorata temporis.

<sup>2</sup> Le treizième salaire est versé en deux tranches, 11/12 avec le salaire de novembre, 1/12 avec le salaire de décembre.

#### **Article 51      Promotion**

<sup>1</sup> La rémunération du médecin interne promu à la fonction de chef de clinique sans titre de spécialiste correspond à son ancienne rémunération augmentée de CHF 1'000.-, puis repositionnement à l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle grille.

<sup>2</sup> La rémunération du chef de clinique sans titre de spécialiste promu à la fonction de chef de clinique avec titre de spécialiste correspond à son ancienne rémunération augmentée de CHF 1'500.-, puis repositionnement à l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle grille.

<sup>3</sup> La rémunération du médecin interne promu à la fonction de chef de clinique avec titre de spécialiste correspond à son ancienne rémunération augmentée de CHF 2'000.-, puis repositionnement à l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle grille.

#### **Article 52      Indemnité en cas de décès**

<sup>1</sup> L'employeur verse une indemnité équivalente à trois salaires mensuels de base du médecin interne à partir du jour du décès de ce dernier pour autant qu'il soit engagé sur la base d'un contrat à durée indéterminée, laisse un conjoint survivant/partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplirait une obligation d'entretien.

<sup>2</sup> Cette indemnité est équivalente à 1 mois pour les partenaires non enregistrés et vivant en partenariat depuis au moins 5 ans.

### **Article 53     Autres rémunérations**

Le médecin interne ne peut toucher, pour son activité à l'Hôpital du Jura, aucune rémunération autre que son traitement selon l'échelle en vigueur, exception faite pour certains certificats et rapports médicaux qui, en aucun cas ne sont à la charge de l'employeur.

### **Article 54     Allocations familiales**

Les allocations familiales sont versées selon les directives de la Caisse d'allocations familiales à laquelle est affilié l'employeur.

### **Article 55     Garantie de salaire**

<sup>1</sup> Le médecin interne empêché de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident reconnu par l'assurance, a droit, à son salaire de base comme suit :

- 100% durant le 1<sup>er</sup> mois ;
- 90% dès le 31<sup>e</sup> jour jusqu'au 720<sup>e</sup> jour.

<sup>2</sup> L'employeur ne garantit pas les réductions de prestations décidées par les assurances lorsqu'il y a faute du médecin interne.

<sup>3</sup> Pendant les périodes d'obligations militaires, de protection civile ou de service civil, les médecins internes ont droit à leur salaire de base comme suit :

- Ecoles d'instruction militaire 80% ;
- Cours de répétitions militaires, de protection civiles et engagements de service civiles 100%

<sup>4</sup> Les indemnités journalières versées par les assurances ou la caisse de compensation reviennent à l'employeur aussi longtemps que le médecin interne touche son salaire.

### **Article 56     Déductions du salaire**

<sup>1</sup> Il est déduit du salaire du médecin interne :

- Les cotisations légales destinées aux assurances du personnel contre les conséquences économiques du décès, de l'âge, de l'invalidité, de la maladie, de la grossesse, des accidents ainsi que pour la prévoyance professionnelle.
- Les impôts à la source pour le médecin interne étranger qui y est soumis
- La valeur des prestations en nature (logement, restaurant, etc.). Toutes les autres déductions qui ont été convenues avec le médecin interne ainsi que les recouvrements légaux.

### **Article 57     Assurances accidents**

L'employeur assure le médecin interne contre les accidents professionnels et non professionnels ainsi que la perte de gain conformément à la LAA.

#### **Article 58 Assurance perte de gain**

L'employeur conclut une assurance perte de gain en cas de maladie.

#### **Article 59 Caisse de pensions**

Les médecins internes sont assurés selon leur choix auprès de la Caisse de pension de la République et Canton du Jura aux conditions fixées par cette institution de prévoyance, ou de la fondation de prévoyance ASMAC.

#### **Article 60 Participation de l'employeur aux primes d'assurances**

L'employeur prend en charge la part qui incombe selon la législation s'agissant de : AVS / AI / APG, assurance chômage, assurance accident professionnel. Il prend en outre en charge 50% de la prime de l'assurance perte de gain maladie, et la part qui lui revient selon la loi en vigueur pour la LPP (caisse de pensions).

#### **Article 61 Responsabilité civile**

L'employeur répond des dommages causés à un tiers par le médecin interne dans l'exercice de sa fonction. Il se réserve un droit de recours contre le médecin interne si celui-ci a causé le dommage intentionnellement ou par négligence grave.

### **Chapitre VIII. Gestion des différends**

#### **Article 62 Commission paritaire**

<sup>1</sup> Il est créé une commission paritaire réunissant des représentants de l'hôpital (les directeurs médical et RH, ainsi qu'un médecin cadre), et des représentants de l'ASMAJ.

<sup>2</sup> Cette commission est chargée de veiller à l'application de la présente CCT, de faire des propositions de modification de celle-ci, ainsi que de débattre d'éventuels différends collectifs.

<sup>3</sup> La commission est présidée par le directeur RH, elle s'organise par elle-même et son secrétariat est assuré par la direction des ressources humaines. Elle se réunit selon les besoins, au moins une fois par année.

#### **Article 63 Arbitrage**

<sup>1</sup> En cas d'échec des pourparlers sur tout différend portant sur l'interprétation ou l'application de la CCT, la partie la plus diligente pourra ainsi requérir l'intervention d'un Tribunal arbitral.

<sup>2</sup> Les parties déclarent instituer la Chambre cantonale de conciliation du Canton du Jura en qualité de Tribunal arbitral dans les litiges portant sur l'interprétation et l'application de la présente convention.

<sup>3</sup> La procédure se déroulera conformément à la loi jurassienne sur la Chambre cantonale de conciliation.

## **Article 64     Paix du travail**

Les parties à la présente convention garantissent la paix du travail conformément à l'article 357a CO.

## **Chapitre IX. Dispositions particulières**

### **Article 65     Modifications**

<sup>1</sup> La présente convention peut être modifiée en tout temps, moyennant accord de toutes les parties.

<sup>2</sup> Concernant les articles se référant à ceux correspondant dans la CCT collaborateurs H-JU : en cas de modification de ces derniers, les changements doivent être discutés et approuvés par l'ASMAJ, sinon la version précédente fait foi pour les médecins internes.

### **Article 66     Clause de sauvegarde**

Pour le cas où une disposition de la convention s'avérerait non valable ou nulle, les autres dispositions de la présente convention restent toutefois valables.

### **Article 67     Voies de droit**

En cas de litige, le médecin interne a le droit de se faire représenter par une personne de son choix. Les litiges entre le médecin interne et l'employeur qui ne peuvent être aplanis à l'amiable sont réglés selon la procédure suivante :

- Plainte / opposition écrite auprès de l'employeur ;
- L'employeur rend sa décision écrite sur plainte / opposition, avec voie et délai de recours ;
- Recours auprès de la Chambre administrative du Tribunal cantonal du Jura.

### **Article 68     Abrogation, entrée en vigueur et durée de validité**

<sup>1</sup> La présente CCT annule et remplace le précédent contrat-type des médecins internes et chefs de clinique de l'Hôpital du Jura ; la nouvelle grille salariale 2017 annule et remplace l'ancienne grille salariale 2017. Les contrats de travail des médecins déjà engagés à la date de mise en œuvre de la CCT ou les contrats de travail déjà signés des médecins engagés pour la date de mise en œuvre (01.11.2017) de la CCT sont automatiquement soumis à celle-ci et les salaires adaptés à la nouvelle grille.

<sup>2</sup> Elle est conclue avec mise en œuvre au 1<sup>er</sup> novembre 2017 et est de durée indéterminée.

<sup>3</sup> Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, par lettre recommandée, moyennant un préavis de 6 mois pour la fin d'une année.

<sup>4</sup> Le délai d'échéance de la CCT peut être prolongé de 6 mois dans le cas où les parties ne sont pas arrivées à un accord au terme du délai imparti.

Porrentruy, le 26 septembre 2017

**Pour l'HOPITAL DU JURA**



**M. Philippe Receveur**  
Président du  
Conseil d'administration



**M. Kristian Schneider**  
Directeur général

**Pour l'ASMAJ**



**Mme Margherita Plebani**  
Présidente



**M. Jonathan Garessus**  
Membre du comité

Annexe : grille des salaires en cours pour les médecins internes et les chefs de clinique