

CONSEIL D'ÉTAT

Arrêté précisant les conditions de travail adéquates (liste hospitalière) (ACTA)

Le Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel,

vu la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal), du 18 mars 1994 ;
vu la loi de santé (LS), du 6 février 1995 ;
sur la proposition du conseiller d'État, chef du Département de la santé, de la jeunesse et des sports,

arrête :

Objet	Article premier Le présent arrêté définit les modalités d'application de l'article 83f, de la loi de santé, du 6 février 1995 (LS), relatif aux conditions de travail adéquates.
Conditions de travail de référence	Art. 2 La CCT Santé 21 constitue la référence dans l'évaluation de l'adéquation des conditions de travail au sens de l'article 83f, alinéa 1, LS.
Fonctions évaluées	Art. 3 ¹ Sont évaluées les conditions salariales du personnel de l'institution dont la fonction relève des domaines d'activité définis par la grille de fonctions de la CCT Santé 21. ² Les conditions de travail du personnel de l'institution hospitalière relevant des professions médicales universitaires au sens de la loi fédérale sur les professions médicales universitaires, du 23 juin 2006, ainsi que les personnes assumant des fonctions relevant de la direction générale ne sont pas évaluées. ³ Sont considérées comme relevant de la direction générale, les personnes exerçant une fonction de direction stratégique de l'institution hospitalière et disposant d'une délégation globale de gestion, de décision ou de représentation auprès du conseil d'administration ou de l'autorité supérieure.
Personnel évalué	Art. 4 ¹ L'évaluation porte sur le personnel qui exerce son activité dans le cadre du domaine de soins pour lequel l'institution sollicite ou a obtenu un mandat de prestations de la liste hospitalière neuchâteloise, quel que soit le type de contrat de travail. ² Est exclu de l'évaluation le personnel dont l'activité est exclusivement exercée en dehors du cadre de l'alinéa 1. ³ Si l'activité est partiellement exercée dans le cadre de l'alinéa 1, sont pris en compte les membres du personnel dont la part d'activité dans ce domaine atteint le seuil minimal défini par le département.
Équivalence	Art. 5 Les conditions salariales sont considérées comme adéquates lorsque la rémunération du personnel engagé pour une fonction au sens de l'article 3, ramenée à un montant horaire exprimé en francs se situe entre la borne minimale et la borne maximale, incluses, fixées pour la fonction

correspondante, calculées sur la base de la grille salariale de la CCT Santé 21.

Rémunérations horaires

Art. 6 ¹La rémunération horaire du personnel et la rémunération horaire selon la CCT santé 21 sont ajustées pour les rendre comparables.

²Elles sont calculées selon l'annexe 1.

Contrôle

Art. 7 ¹Un organe de contrôle externe mandaté par le département procède au contrôle de l'adéquation des conditions de travail appliquées par l'institution selon l'article 83f, alinéa 2, LS.

²Il procède au contrôle une première fois lors du processus d'admission à la liste hospitalière, puis sur demande du département pendant la durée d'inscription de l'institution sur la liste hospitalière.

³Les modalités de ce contrôle sont définies par le département.

Tâches de l'organe de contrôle

Art. 8 ¹L'organe de contrôle procède à la vérification de l'équivalence de la rémunération horaire selon la CCT Santé 21.

²Il tient compte des éléments suivants :

- le nombre d'heures hebdomadaires à 100 % d'activité ;
- le nombre de jours de vacances par année en fonction de l'âge ;
- le nombre de jours fériés par année.

³Il vérifie la classe attribuée à la fonction exercée, sur la base du cahier des charges de l'employé-e.

⁴Il attribue à chaque employé-e la chaîne de fonction et la classe salariale correspondantes.

⁵Il détermine la borne minimale et la borne maximale sur la base de la grille salariale de la CCT Santé 21, en tenant compte des éléments visés aux alinéas 2 et 3.

Devoir de renseigner

Art. 9 L'institution soumissionnaire renseigne l'organe de contrôle et le service sur les éléments nécessaires à l'évaluation de l'adéquation des conditions de travail, selon l'annexe 1.

Entrée en vigueur et publication

Art. 10 ¹Le présent arrêté entre en vigueur avec effet immédiat.

²Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

Neuchâtel, le 10 juin 2026

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
F. MAIRY

La chancelière,
S. DESPLAND

Annexe 1

Méthode de calcul des rémunérations horaires

1. Informations à renseigner par l'institution

L'institution renseigne, pour l'ensemble de son personnel à l'exception des professions médicales universitaires au sens de la loi fédérale sur les professions médicales universitaires, du 23 juin 2006, et de la direction générale, les informations suivantes :

- Nom et prénom ;
- Département, service et unité ;
- Fonction exercée ;
- Activité stationnaire AOS pour des patient-e-s neuchâtelois-e-s.

L'institution renseigne, pour chaque membre de son personnel concerné-e au sens de l'article 4, les informations suivantes :

a) Informations générales contractuelles

- Âge ;
- Date d'entrée en fonction ;
- Nombre d'heures hebdomadaires correspondant à un taux d'activité de 100 % ;
- Nombre de jours de vacances par année ;
- Nombre de jours fériés par année ;
- Droit au 13^{ème} salaire.

b) Informations spécifiques mensuelles sur le mois audité

- Taux d'activité effectif du mois ;
- Nombre total d'heures effectuées ;
- Nombre d'heures effectuées entre 20h00 et 23h00, ainsi que l'indemnité correspondante en francs ;
- Nombre d'heures effectuées entre 23h00 et 6h00, ainsi que l'indemnité correspondante en francs ;
- Nombre d'heures effectuées le week-end et jour férié, ainsi que l'indemnité correspondante en francs ;
- Nombre d'heures effectuées en service de piquet, ainsi que l'indemnité correspondante en francs ;
- Montant, en francs, de la cotisation employeur à la prévoyance professionnelle ;
- Montant, en francs, de l'allocation supplémentaire pour enfant.

c) Information relative au salaire

- Montant horaire brut sans majoration ni indemnité : le salaire brut contractuel est divisé par le nombre d'heure à effectuer par le-la membre du personnel avant toute majoration ou compensation. Sont donc déduits du salaire brut :
 - o le droit aux vacances ;
 - o le droit aux jours fériés ;
 - o la part du 13^e salaire ;
 - o les cotisations LPP à charge de l'employeur ;
 - o les majorations et indemnités (nuit, week-end et jour férié, piquet, etc.) ;
 - o les compensations (temps compensatoire converti ou non en CHF).

2. Calcul de la rémunération horaire du personnel

La rémunération horaire du-de la membre du personnel est obtenue par l'addition du montant horaire brut sans majoration ni indemnité (point 1, lettre c) et des parts des éléments complémentaires calculées selon les modalités ci-dessous.

- a) Les parts relatives aux vacances, jours fériés et 13e salaire sont calculées selon les taux prévus à l'annexe b, du règlement sur la rémunération de la CCT santé 21, (RRE - Tableau des majorations sur salaire horaire).
- b) Les parts relatives à la prévoyance professionnelle, au travail de nuit, aux indemnités de week-end et jours fériés, aux indemnités de piquet et à l'allocation supplémentaire pour enfant correspondent à celles effectivement versés par l'employeur.

3. Calcul de la rémunération horaire CCT santé 21

La rémunération horaire CCT santé 21 qui correspond à la borne minimale et maximale est obtenue par l'addition du montant horaire brut sans majoration ni indemnité et des parts des éléments complémentaires, calculés selon les modalités ci-dessous :

- a) Le montant horaire brut sans majoration ni indemnité pour le niveau de fonction correspondant à l'échelon 1 et à l'échelon 25 de la grille salariale de la CCT Santé 21, selon la classe déterminée par l'organe de contrôle.
- b) Les parts relatives aux vacances, jours fériés et 13e salaire sont calculées selon les taux prévus à l'annexe b du règlement sur la rémunération de la CCT santé 21 (RRE) (Tableau des majorations sur salaire horaire).
- c) Les parts relatives à la prévoyance professionnelle, au travail de nuit, aux indemnités de week-end et jour férié, aux indemnités de piquet et à l'allocation supplémentaire pour enfant¹ correspondent à celles prévues dans le règlement sur la rémunération de la CCT santé 21.

¹ Le Règlement sur la rémunération (RRE) de la CCT Santé 21 emploie la notion « d'allocations complémentaires pour enfants », correspondant aux « allocations supplémentaires pour enfants » mentionnées dans le présent arrêté.