



SWISS MEDICAL
NETWORK

RÈGLEMENT DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT des établissements de SWISS MEDICAL NETWORK SA

INTRODUCTION

La réalisation de la mission de Swiss Medical Network exige du personnel qualifié et motivé dont les compétences techniques et relationnelles ainsi que les connaissances puissent être perfectionnées de manière constante afin de répondre aux besoins évolutifs du groupe.

La politique de formation repose sur 4 principes :

- Maintenir les connaissances de bases
- Assurer le développement de l'employé dans sa globalité
- Les besoins de développement à court comme à moyen termes de l'organisation.
- L'évaluation de l'adéquation entre la politique de Formation et les besoins de Swiss Medical Network.

Article premier – Généralités

L'employeur encourage la formation et le perfectionnement professionnels des collaborateurs dans le cadre de l'activité professionnelle. Il peut aussi exiger la fréquentation de certains cours nécessaires à l'accomplissement de l'activité.

Par formation et perfectionnement professionnels, on entend notamment la participation à des cours, des conférences, des séminaires, des congrès et des stages.

Les formations et les perfectionnements permettent en particulier:

- D'approfondir et d'améliorer une méthode de travail;
- D'introduire une nouvelle technique, thérapeutique ou autre;
- D'améliorer la qualité des prestations fournies;
- De transférer les connaissances à d'autres collaborateurs;
- D'encadrer et de préparer des stagiaires et étudiants durant leur formation professionnelle ;
- Maintenir, actualiser et développer les compétences professionnelles permettant la réalisation de leurs cahiers des charges ;
- Développer les méthodes liées à l'évolution de l'activité ;
- Maintenir et développer la motivation
- Reconnaître
- Permettre l'autonomie
- Faciliter la mobilité interne
- Préparer la relève
- Maintenir l'employabilité.



La formation et le perfectionnement peuvent être internes à la clinique ou externe.

Le perfectionnement professionnel comprend:

- **La formation continue** qui se poursuit tout au long de la vie professionnelle et qui vise à actualiser et/ou à améliorer la qualité des prestations professionnelles;
- **La formation complémentaire** qui permet à chaque collaborateur d'acquérir une compétence accrue et qui est sanctionnée par un diplôme ou un certificat; elle peut donner lieu à un changement de fonction.

Art. 2 - Conditions et critères de prise en considération d'une demande

La formation ou le perfectionnement envisagé doit contribuer à améliorer les compétences du collaborateur dans un domaine en usage dans la clinique, voire dans un domaine non connu, mais reconnu néanmoins utile aux prestations de la clinique.

Pour ce faire, les besoins de formation doivent être clairement identifiés et motivés à travers l'évaluation du collaborateur.

Les besoins de formation sont identifiés en fonction :

- Des missions de l'entreprise et du secteur d'activité
- Des projets à mener
- Des objectifs définis
- Des cahiers des charges, descriptions de fonctions
- De l'expérience et des connaissances du métier requises
- Des entretiens d'appréciation périodiques et d'évaluation de la performance
- Des attentes et besoins particuliers exprimés

Une formation ou un perfectionnement ne peut être entrepris que lorsque le temps d'essai est terminé et à condition que le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ne soit pas résilié.

Les collaborateurs ont le droit de participer à des cours de formation ou de perfectionnement interne à condition que le bon fonctionnement des services soit respecté et que la sécurité des patients soit assurée.

Une supervision peut exceptionnellement être accordée à condition qu'il y ait des raisons spécifiques à cela.

En outre, les critères suivants sont examinés:

- L'assiduité au travail du collaborateur;
- L'implication du collaborateur;
- Les objectifs du collaborateur;
- Les attentes du chef de service pour la formation ou le perfectionnement envisagé.

Art. 3 - Degré de participation Employeur/Employé

L'employeur considère la formation comme une priorité et investit financièrement dans la formation dans un esprit de Co-investissement.

Une action de formation peut être suivie à la fois dans le cadre du développement des compétences personnelles du salarié que de l'adaptation au poste de travail. Le collaborateur est parti prenant de sa formation et démontre son intérêt et sa motivation par une prise en charge de sa formation.



Art. 4 - Procédure

La procédure suivante doit être respectée :

- Le collaborateur remplit le formulaire de **demande formation** ou de perfectionnement professionnel et la transmet avec toute la documentation reçue au responsable de service.
- Le responsable de service complète la formule de demande en y apposant son avis. S'il est négatif, il en informe le collaborateur afin de lui permettre de motiver plus en détail sa demande. Il la remet ensuite à nouveau au responsable de service qui le fait suivre au responsable de secteur puis à la direction.
- Le responsable direct s'assure que le contrat de redevance est signé avant le début de formation du collaborateur.
- La direction statue ensuite souverainement. Il n'est pas possible de recourir contre la décision de la direction.
- La direction transmet ensuite le dossier au service des ressources humaines pour suivi.
- A l'issue du cours, de la conférence ou du congrès, le service des ressources humaines adresse au collaborateur le document Feed-Back Post-Formation. Une copie sera ensuite envoyée au responsable de service ainsi qu'à Swiss Medical Network Academy.
- Le bénéficiaire de la formation fera également l'objet d'une évaluation lors de l'évaluation annuelle par le responsable.

Le collaborateur qui a reçu une réponse ou une décision favorable est responsable de son inscription au cours, à la conférence ou au congrès.

Les périodes de formation ou de perfectionnement sont comptabilisées par demi-journée ou par journée.

Art. 5 - Frais pris en charge

Les frais suivants sont pris en charge pour déterminer le coût de la formation:

- Frais de finance d'inscription lorsqu'ils sont distincts des frais de cours;
- Frais de cours proprement dit;
- Frais d'examens;
- Frais de documentation qui comprend les documents distribués dans le cadre des cours, à l'exception de la bibliographie conseillée;
- Frais de déplacements calculés au tarif le plus avantageux ;
- Frais de repas pour un montant forfaitaire de CHF 10.00 lorsqu'ils ne sont pas inclus dans les frais de cours
- Frais de logement lorsque le lieu du cours impose de ne pas rentrer à son domicile;
- Salaire pour jours de cours (salaire annuel y compris part patronale des charges sociales calculés au prorata des jours de formation).

Les montants maximums pris en charge peuvent être déterminés par un avenant qui fait partie intégrante du présent règlement.

Art. 6 - Paiement de la part prise en charge par l'employeur

La participation de l'employeur est payée directement au centre de formation lors de la confirmation de l'inscription du candidat et selon les conditions de l'organisme de formation.



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 7 - Redevance

Le collaborateur qui bénéficie d'une prise en charge pour participer à une formation ou à un perfectionnement s'engage à rester au service de la clinique dès le 1^{er} jour du mois civil qui suit la fin de la formation, ceci pendant une durée déterminée par le coût pris en charge par la clinique.

Le temps de redevance est calculé selon la norme ci-après, compte tenu de l'ensemble des frais pris en charge par la clinique:

Jusqu'à CHF 2000.-	Pas de redevance
De CHF 2001.- à CHF 5'000.-	12 mois
De CHF 5'001.- à CHF 12 000.-	24 mois
Dès CHF 12 001.	36 mois

Lorsque la redevance doit être payée par le collaborateur, son montant est fixé prorata temporis, seuls les mois complets de travail étant pris en compte.

Lorsque le collaborateur échoue aux examens pour lesquels il a obtenu une prise en charge des frais et s'il ne se représente pas quel que soit la cause, il doit rembourser à son employeur le 50% de la facture totale calculée dans le contrat de redevance. Les autres 50% seront à rembourser en temps.

Tous frais supplémentaires occasionnés à la suite d'un échec seront à la charge de l'employé si celui-ci poursuit malgré tout sa formation.

Art. 8 - Fin de l'obligation de rembourser

L'obligation de rembourser de la part du collaborateur cesse dans les cas suivants:

- Ecoulement de la durée convenue;
- Disparition de l'intérêt de l'employeur;
- Résiliation du contrat de travail par l'employeur sans justes motifs;
- Résiliation du contrat de travail par le collaborateur pour justes motifs;
- Accord entre les parties;
- Renonciation de l'employeur au maintien de cette exigence;
- En cas d'évènement de force majeure qui empêche objectivement le collaborateur d'exercer toute activité pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident, etc.).

Art. 9 - Délai d'obligation de rester au service de l'employeur

En cas d'incapacité de travail limitée dans le temps qui intervient après la formation, le délai de durée d'emploi compensatoire est suspendu. Il recommence à courir dès que la cause de l'empêchement a disparu et que le collaborateur est apte à travailler. S'il refuse alors de travailler pour la clinique, le montant dû devient immédiatement exigible; le montant dû est calculé à compter du début de l'incapacité de travail.

Art. 10 - Prise en charge du temps de formation et de perfectionnement professionnel

Pour les formations et les perfectionnements professionnels, chaque jour de formation compte comme un jour travaillé au taux d'activité du collaborateur.



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 11 - Modalités

Toute formation et tout perfectionnement doit, pour pouvoir être pris en charge par la clinique faire l'objet au préalable d'une convention de formation avec le collaborateur.

Art. 12 - Modification

Le présent règlement peut être modifié en tout temps par la direction.

Art. 13 - Abrogation

Le présent règlement abroge et remplace toutes dispositions antérieures contraires.

Art. 14 - Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Swiss Medical Network SA