**Cliquez ou tapez ici pour insérer du texte.**

Conditions-cadres générales et explications sur le contrat de travail pour le personnel du cabinet médical

1. Durée du contrat de travail et période d’essai

Un contrat de travail à durée déterminée convient pour les emplois dont la fin est connue à l’avance, par exemple pour le remplacement d’une employée en congé de maternité.

Selon l’[art. 335 b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_335_b), le temps d’essai ne doit pas dépasser trois mois. Lorsque, pendant le temps d’essai, le travail est interrompu pour cause de maladie, d’accident ou d’accomplissement d’une obligation légale imposée aux collaborateurs, le temps d’essai est prolongé d’autant.

1. Durée de travail et heures supplémentaires

**Saisie du temps de travail**

Conformément à l’[art. 46 de la loi sur le travail (LTr)](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_46) et à l’[art. 73 OLT 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr#art_73) (ordonnance 1 relative à la loi sur le travail), chaque employeur a l’obligation légale de documenter les horaires de ses employés. Chaque employée doit avoir un aperçu clair de ses horaires, de la durée de son travail ainsi que de ses pauses. Ce n’est que sur la base de ces indications que l’on peut vérifier si les dispositions de la loi sur le travail en matière de durée du travail et du repos sont respectées. L’employeur est tenu de conserver les registres et autres pièces pendant un minimum de cinq ans (art. 73, al. 2 OLT 1).

La saisie du temps de travail n’est pas toujours synonyme de pointage. Il existe également d’autres moyens éprouvés pour enregistrer les heures de travail (p. ex. tableau Excel). Toutefois, si le temps de travail est saisi par l’employée elle-même au moyen d’un tableau Excel, nous recommandons à l’employeur de procéder à un contrôle mensuel des heures saisies.

Un outil Excel pour la saisie du temps de travail est disponible en ligne auprès de la [SVA](https://www.sva.ch/dienstleistungen/arbeitsverhaeltnis) (Association suisse alémanique des assistantes médicales) et de l’[ARAM](http://www.aram-vd.ch/diversdocs2.asp) (Association romande des assistantes médicales).

Pour la saisie du temps de travail, nous recommandons que le temps de travail commence à l’arrivée de l’employée et lors de la préparation effective de ses tâches (p. ex. démarrer l’ordinateur, aérer la salle d’attente ou préparer les revues, aller chercher le courrier, etc.), et non pas seulement lorsqu’elle est totalement disponible pour accueillir le premier patient/la première patiente. Les tâches effectuées le soir dans le cadre de l’activité du cabinet (p. ex. rangement, nettoyage des instruments de travail, etc.) comptent également comme temps de travail. Le trajet domicile-travail n’est pas considéré comme du temps de travail, à l’exception du service de piquet. L’employeur est libre d’édicter des directives pour garantir une prise de fonction rapide.

Il existe différents modèles de temps de travail. Outre la durée hebdomadaire de travail recommandée dans le contrat-type, une annualisation du temps de travail est également envisageable. L’annualisation du temps de travail permet d’élargir la marge de manœuvre en matière d’aménagement du temps de travail. La limite maximale de 50 heures par semaine doit être prise en compte, mais cela ne devrait pas être la règle. Des écarts plus importants par rapport à l’horaire hebdomadaire habituel nécessitent en outre l’accord des deux parties. Idéalement, les comptes de temps des employé(e)s devraient être équilibrés à la fin de l’année. Toutefois, les soldes d’heures supplémentaires existant à la fin de l’année devraient être compensés par un congé au plus tard jusqu’au milieu de l’année suivante. Il en va de même pour les avoirs de vacances.

**Heures supplémentaires – travail supplémentaire**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées en plus du temps de travail convenu. Elles peuvent être effectuées à la demande de l’employeur dans la mesure où elles sont nécessaires à l’entreprise et peuvent être raisonnablement exigées de l’assistante médicale ([art. 321c OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_321_c)).

Le travail supplémentaire désigne le temps de travail effectué au-delà de la durée maximale légale de 50 heures par semaine. Il ne peut être dépassé qu’en cas d’urgence. ([Art. 9 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_9) en relation avec l’[art. 12 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_12)). Ce travail supplémentaire est indemnisé par un supplément de salaire de 25% ou, avec l’accord de l’employée, compensé par un congé de même durée ([art. 13 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_13)).

**Travail de nuit**

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 23 heures et 6 heures. L’employeur ne peut l’ordonner sans autorisation officielle que dans la mesure où le maintien des services d’urgence doit être garanti ([art. 18 OLT 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/fr#art_18)).

Le travail de nuit est indemnisé par un supplément de salaire d’au moins 25% si l’assistante médicale intervient moins de 25 nuits par an ([art. 17b LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_17_b) en relation avec l’[art. 31 OLT 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr#art_31)). Si elle est amenée à travailler plus souvent la nuit, les dispositions pertinentes de la loi sur le travail s’appliquent en sus.

**Travail du dimanche**

Est considéré comme travail du dimanche le travail qui tombe un dimanche ou un jour férié. L’employeur ne peut ordonner le travail du dimanche sans autorisation officielle que dans la mesure où le maintien des services d’urgence doit être garanti ([art. 19 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_19), [art. 18 OLT 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/fr#art_18)).

Tout travail dominical dont la durée n’excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S’il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d’au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail ([art. 20 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_20)). Le travail du dimanche est en outre indemnisé par un supplément de salaire d’au moins 50%.

**Pauses**

Conformément à l’[art. 15 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_15), le travail doit être interrompu par des pauses d’au moins:

* un quart d’heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
* une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
* une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

Les pauses comptent comme temps de travail si l’assistante médicale n’est pas autorisée à quitter son poste de travail.

1. Droit au salaire - Déductions du salaire brut
	1. Salaire horaire

Si le **taux de travail est faible et irrégulier**, il est recommandé de verser un salaire horaire. Comme taux horaire, nous recommandons 6 o/00 d’un salaire mensuel pour un temps plein (le 13e salaire y est inclus au prorata). En outre, une part de vacances de 8,33% doit être versée sur ce taux, qui correspond aux 4 semaines de vacances habituelles et doit être indiquée séparément sur chaque décompte de salaire (pour 5 semaines de vacances 10,64%, pour 6 semaines de vacances 13,04%, etc.). Ce calcul s’applique également au paiement des heures supplémentaires.

Afin d’éviter toute discrimination par rapport à un emploi rémunéré au mois, il est recommandé de convenir d’une indemnité pour jours fériés. Selon la loi sur le travail, les cantons peuvent assimiler jusqu’à 8 jours fériés aux dimanches. À cela s’ajoute le 1er août. On peut donc considérer qu’il y a au maximum 9 jours fériés par an. Il faut tenir compte du fait que certains jours fériés ont lieu à date fixe (p. ex. le 1er mai) et peuvent tomber sur un week-end. De plus, les jours fériés varient d’un canton à l’autre. Afin d’éviter un nouveau calcul annuel pour chaque canton, il faut donc partir d’une moyenne de 7,5 jours fériés tombant sur un jour ouvrable.

L’indemnité de jours fériés est calculée de la même manière que l’indemnité de congé, sachant que la pratique se base sur 260 jours de travail par an:

7,5 jours fériés / (260 jours de travail - 7,5 jours fériés) = 2,97% du salaire brut par heure

* 1. Déductions du salaire brut
* AVS, AI, APG, AC: les déductions salariales légales s’élèvent au total à 6,4% (situation au 01.01.2022). Les déductions actuelles se trouvent [ici](https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/ueberblick/beitraege.html).
* Assurance-accidents non professionnels (si le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 8 heures): déduction selon le contrat d’assurance concret.
* Prévoyance vieillesse professionnelle (2e pilier LPP): part de l’employé (maximum et normalement 50%) de la cotisation liée à l’âge selon le certificat d’assurance.
1. Vacances et jours de congé
	1. Vacances
* Lors de la fixation des vacances, il faut tenir compte du fait qu’au moins deux semaines de vacances par an doivent être consécutives.
* Pour une année de service incomplète, les vacances doivent être accordées en fonction de la durée des rapports de travail pendant l’année de service concernée.
	1. Jours de congé

Font par exemple partie des affaires personnelles urgentes la visite chez le médecin ou le dentiste, la nécessité de se rendre dans un bureau administratif, mais aussi le don de sang et le passage d’examens (permis de conduire, entretien d’embauche pour un nouvel emploi après avoir démissionné), ainsi que d’autres événements.

1. Domaine d’activité, devoir de diligence

Il est fortement recommandé d’établir un cahier des charges précisant le domaine d’activité et les tâches.

1. Protection de la santé

**En cas de grossesse et de maternité**

L’employeur n’est autorisé 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 ([art. 62 OLT 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr#art_62)).

En principe, une entreprise qui effectue des travaux dangereux ou pénibles doit procéder à une analyse des risques. Celle-ci doit notamment préciser les risques encourus par une femme enceinte ou allaitante, les moyens de les éviter et les travaux interdits pendant la grossesse et l’allaitement. L’employeur a l’obligation d’informer la collaboratrice concernée des résultats de l’analyse des risques. Si une menace pour la santé de la mère et de l’enfant ne peut être éliminée que par la prise de mesures de protection appropriées, leur efficacité doit être contrôlée périodiquement, au moins une fois par trimestre.

Vous trouverez un modèle d’évaluation des risques du poste de travail sur le site MPA@FMH sous [Droit du travail - Maternité](https://mpa-schweiz.fmh.ch/fr/droit-travail/maternite.cfm).

1. Secret professionnel

[L’art. 321 du Code pénal suisse](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr#art_321) dispose ce qui suit:

Les ecclésiastiques, avocats, défenseurs en justice, notaires, conseils en brevet, contrôleurs astreints au secret professionnel en vertu du code des obligations, médecins, dentistes, chiropraticiens, pharmaciens, sages-femmes, psychologues, infirmiers, physiothérapeutes, ergothérapeutes, diététiciens, optométristes, ostéopathes, ainsi que leurs auxiliaires, qui auront révélé un secret à eux confié en vertu de leur profession ou dont ils avaient eu connaissance dans l’exercice de celle-ci, seront, sur plainte, punis d’une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d’une peine pécuniaire.

Seront punis de la même peine les étudiants qui auront révélé un secret dont ils avaient eu connaissance à l’occasion de leurs études.

La révélation demeure punissable alors même que le détenteur du secret n’exerce plus sa profession ou qu’il a achevé ses études.

La révélation ne sera pas punissable si elle a été faite avec le consentement de l’intéressé ou si, sur la proposition du détenteur du secret, l’autorité supérieure ou l’autorité de surveillance l’a autorisée par écrit.

Demeurent réservées les dispositions de la législation fédérale et cantonale statuant un droit d’aviser une autorité et de collaborer, une obligation de renseigner une autorité ou une obligation de témoigner en justice.

1. Formation continue professionnelle

Par frais de voyage, on entend le coût du trajet aller-retour d’un billet CFF de 2e classe à demi-tarif entre le lieu de travail ou de domicile et le lieu de réunion. Le temps de trajet n’est pas considéré comme du temps de réunion.

1. Congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires

Le congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires est régi par l’[art. 329e CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_329_e). Les parties conviennent des dates et de la durée du congé-jeunesse en tenant compte des intérêts de chacun.

1. Salaire en cas d’empêchement de travailler
	1. Assurance-maladie d’indemnités journalières / Échelle bernoise

L’obligation de verser le salaire en cas d’empêchement de travailler se fonde sur l’[art. 324a/b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_324_a). Elle commence le premier jour du 4e mois d’engagement dans le cas d’un contrat à durée indéterminée avec période d’essai.

* 1. Maternité

Il convient de distinguer deux phases: la grossesse, pour laquelle le maintien du salaire est régi par l’art. 324a CO, et la période suivant l’accouchement, pour laquelle les droits sont régis par la loi sur les allocations pour perte de gain ([LAPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr)).

Le droit à l’[allocation de maternité](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr#chap_1/lvl_III_a) commence le jour de l’accouchement et se termine au plus tard après 14 semaines, resp. 98 jours. En cas d’hospitalisation prolongée de l’enfant, la mère peut demander à ce que le droit à l’allocation ne commence qu’au retour de l’enfant à la maison. L’allocation de maternité est versée sous forme d’indemnité journalière par la caisse de compensation AVS et s’élève à 80% du revenu moyen de l’activité lucrative exercée avant la naissance, mais au maximum à 196 francs par jour.

Le droit aux prestations selon la LAPG prend fin avec toute reprise de l’activité lucrative ([art. 16d LAPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr#art_16_d)).

Si l’employeur a conclu une assurance-maladie d’indemnités journalières, l’employée peut faire valoir auprès de l’assurance la différence entre les 196 francs mentionnés et le droit à l’allocation de l’assurance (80% du salaire assuré). Et ce, pour la durée de la maladie, mais au maximum jusqu’à la fin du congé de maternité. Si l’employée est encore malade après la fin de son congé de maternité, elle a droit à la totalité des indemnités journalières versées par l’assurance d’indemnités journalières.

Tant qu’une allocation de maternité est versée, aucune indemnité journalière de l’assurance-chômage, de l’AI ou de l’assurance-accidents obligatoire ne peut être perçue. Les indemnités journalières de l’assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et de l’assurance-accidents obligatoire ne sont pas soumises aux cotisations AVS, contrairement aux allocations pour perte de gain selon la LAPG.

Les mères allaitantes doivent disposer du temps nécessaire pour allaiter et l’employeur doit mettre à disposition un lieu approprié dans l’entreprise pour autant que l’allaitement s’y déroule ([art. 34 OLT 3](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/fr#art_34)). Le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes: 30 minutes pour une journée de travail jusqu’à 4 heures, 60 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures et 90 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures. Ces dispositions ne concernent que des durées minimales qui doivent être comptabilisées comme temps de travail rémunéré. Indépendamment du fait qu’elle allaite dans l’entreprise ou qu’elle la quitte pour allaiter, l’employée dispose du même temps d’allaitement rémunéré. Si elle quitte son lieu de travail pour allaiter, aucune prolongation du temps d’allaitement rémunéré n’est prévue pour le trajet. Des accords contraires entre l’employeur et l’employée concernée sont toutefois possibles.

1. Annulation du contrat

Après la période d’essai, l’employeur ne peut notamment pas résilier le contrat, conformément à l’[art. 336c CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_336_c):

* pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d’une maladie ou d’un accident non imputables à la faute de l’employée, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
* pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l’accouchement.

La résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs, conformément à l’[art. 337 CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_337) reste réservée aux deux parties pendant toute la durée du service.

Lieu et date: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

L’employée: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_