

Contrat de travail pour assistante médicale

entre

en tant qu'employeur

et

en tant qu'assistante médicale

Durée du contrat et temps d'essai

1. Le contrat de travail commence le _____ et sa durée est indéterminée.

Les deux premiers mois de service sont considérés comme temps d'essai.

Durée du travail et heures supplémentaires

2. La semaine de travail est de _____ heures (cf. également chiffre 6ss.)

Sont réputées heures supplémentaires celles que l'assistante médicale fournit en plus de la durée de travail convenue. Elles peuvent être ordonnées par l'employeur pour autant que les circonstances l'exigent et que les règles de la bonne foi permettent de le demander (art. 321c CO).

Dans la mesure du possible, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre ou d'éventuelles vacances supplémentaires (= vacances au-delà du minimum légal de 4 semaines) d'une même durée dont la date est décidée par l'employeur.

Au cas où la compensation par du temps libre ou des vacances supplémentaires n'est pas possible,

les heures supplémentaires seront indemnisées avec une majoration de salaire de 25%. (**activité à temps complet**)

les heures supplémentaires seront indemnisées avec une majoration de salaire de 25% (**activité à temps partiel – cf. chiffre 9 des conditions cadres et explications relatives au contrat de travail**);

dans le cas d'une activité à temps partiel, les heures supplémentaires seront indemnisées selon le taux horaire normal dans la mesure où elles ne dépassent pas la durée du temps de travail réglementaire d'une assistante à temps plein au cabinet médical. – **cf. chiffre 9 des conditions cadres et explications relatives au contrat de travail.**

D'un commun accord écrit, l'employeur et l'assistante médicale peuvent, au cas par cas, faire exception à la réglementation convenue ou choisir une autre réglementation.

Salaire

- 3.1. Le salaire est versé à la fin de chaque mois sous forme de:

Salaire mensuel: brut Fr. _____ par mois. A la fin de l'année ou à la fin des rapports de travail, l'assistante médicale reçoit un 13^e salaire représentant un douzième de la somme salariale versée durant l'année civile.

Salaire horaire (uniquement en cas d'horaire de travail irrégulier ou très réduit):

Salaire horaire brut (y c. part du 13 ^e salaire)	Fr.
plus indemnités de vacances _____ %	Fr.
plus indemnisation des jours fériés 2,97%	Fr.
Total	Fr.

La contribution aux vacances s'élève à 8,33% pour quatre semaines de vacances, 10,64% pour cinq semaines et 13,04% pour six semaines. **Elle figurera séparément sur le décompte de salaire.** Pour le calcul du droit au versement du salaire horaire selon chiffre 8.1ss, on se fonde sur le salaire moyen versé durant les 12 derniers mois ou sur la durée effective d'engagement si celle-ci est plus courte.

- 3.2. Au terme de chaque année, les parties conviennent si, et le cas échéant dans quelle mesure, le salaire de l'assistante médicale doit faire l'objet d'une adaptation au taux de renchérissement de l'année précédente.

En outre, une éventuelle augmentation du salaire réel/prime d'ancienneté pour l'année à venir est fixée d'un commun accord entre les parties lors d'un entretien de qualification au cours du quatrième trimestre. Les recommandations de salaires des associations professionnelles compétentes servent de base à ces négociations.

Conventions particulières	4.	
Champ d'activité, devoir de diligence	5.1.	<p>Le champ d'activité est défini par l'employeur et se base en particulier sur les connaissances professionnelles telles que décrites dans le dossier de formation.</p> <p>L'assistante médicale doit accomplir consciencieusement les travaux qui lui sont confiés, sauvegarder en toute circonstance les intérêts de son employeur et manipuler avec soin les instruments, les appareils et le matériel mis à sa disposition.</p>
Secret professionnel	5.2.	<p>L'assistante médicale prendra connaissance de l'article 321, chiffre 1, du Code pénal suisse: «Les ..., médecins, ..., 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.... La révélation demeure punissable alors même que le détenteur du secret n'exerce plus sa profession....»</p>
Protection de la santé	5.3.	<p>L'employeur prend toutes les mesures nécessaires à la protection de l'assistante médicale; il veille notamment à ce qu'elle soit vaccinée conformément aux recommandations en vigueur de l'Office fédéral de la santé publique et l'instruit sur les dangers professionnels.</p>
Durée du travail	6.	<p>Les conditions ci-après s'ajoutent à celles convenues au chiffre 2 (extrait des principales dispositions de la loi sur le travail [LTr] et des ordonnances 1 et 2 s'y rapportant):</p>
Durée maximum du travail, demi-jours de congé et pauses	6.1.	<p>La durée maximale de la semaine de travail selon la loi est de 50 heures et ne peut être dépassée qu'en cas d'urgence. Le travail supplémentaire fourni par l'assistante médicale en cas d'urgence et en dehors de la durée maximale du travail ne peut dépasser 2 heures par jour et 140 heures par an (art. 9 et 12 LTr).</p> <p>Ce temps de travail supplémentaire est indemnisé par une majoration de salaire de 25% ou peut être compensé, d'un commun accord avec l'assistante médicale, par un congé de même durée.</p>
	6.2.	<p>L'assistante médicale a droit à deux demi-jours ouvrables de congé par semaine. Si ceux-ci coïncident avec un jour férié, ce droit est annulé. Les dimanches et les jours fériés sont en principe libres (sous réserve du chiffre 6.5.).</p>
	6.3.	<p>Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins:</p> <ul style="list-style-type: none"> – un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie – une demi-heure, si la journée de travail dure plus de 7 heures – une heure, si la journée de travail dure plus de 9 heures. <p>Si l'assistante médicale ne peut quitter son lieu de travail, ces pauses comptent comme temps de travail (art. 15 LTr).</p>
Travail de nuit	6.4.	<p>Est réputé travail de nuit celui qui tombe entre 23h00 et 6h00 du matin. L'employeur ne peut l'ordonner sans autorisation officielle que s'il s'agit d'assurer la permanence du service d'urgence (art. 18 OLT 2).</p> <p>Le travail de nuit est indemnisé par une majoration de salaire d'au moins 25% si l'assistante médicale est mise à contribution moins de 25 nuits par année (art. 17b LTr en relation avec l'art. 31 OLT 1). Si l'assistante est tenue d'effectuer plus fréquemment du travail de nuit, les dispositions ad hoc de la LTr sont en plus applicables.</p>
Travail du dimanche	6.5.	<p>Est réputé travail du dimanche celui qui tombe sur un dimanche ou un jour férié. L'employeur ne peut l'ordonner sans autorisation officielle que s'il s'agit d'assurer la permanence du service d'urgence (art. 18 OLT 2).</p> <p>Tout travail dominical dont la durée n'excède pas 5 heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de 5 heures, il sera compensé pendant la semaine précédente ou suivante, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (art. 20 LTr).</p> <p>En outre, le travail dominical est indemnisé par une majoration de salaire de 50%.</p>
Service de piquet	6.6.	<p>Le service de piquet est le temps durant lequel l'assistante médicale se tient à disposition de l'employeur sur appel, soit au cabinet médical, soit en dehors du cabinet. Le service de piquet est rétribué entièrement comme temps de travail, s'il a lieu</p> <ul style="list-style-type: none"> – au cabinet médical; – en dehors, pour autant que l'assistante soit effectivement appelée à venir travailler. Dans ce cas, le trajet jusqu'au lieu de travail et le retour comptent comme durée du travail (art. 14 et 15 OLT 1). <p>Le temps consacré au service de piquet effectué en dehors du cabinet médical et au cours duquel l'assistante médicale ne doit pas se rendre au travail est rétribué à raison de la moitié de sa durée.</p>

- Femmes enceintes et mères qui allaitent**
- 6.7. L'employeur doit 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 (art. 35 LTr). Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail; celle-ci ne doit en aucun cas excéder 9 heures (art. 60 OLT 1).
- 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. Durant cette période, sous réserve d'une incapacité de travail au sens du chiffre 8.1 du présent contrat, elles n'ont pas droit à leur salaire. En outre, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20h00 et 6h00 du matin durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement et les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a LTr).
- 6.8. Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent (art. 35a LTr). Durant cette période, le versement du salaire se fait selon les dispositions du chiffre 8.3.
- 6.9. L'employeur n'est autorisé à affecter des femmes enceintes 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).
- Responsabilités familiales**
- 6.10. Les assistantes médicales ayant des responsabilités familiales ne peuvent être affectées à un travail supplémentaire (chif. 6.1) sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins (art. 36 LTr).
- Vacances et jours de congé**
- 7.1. L'assistante médicale a droit à au moins 4 semaines civiles de vacances payées par année. Les assistantes âgées de moins de 20 ans ou de 50 ans et plus ont droit à 5 semaines de vacances. Deux semaines de vacances au moins doivent être prises consécutivement.
- Les jours de vacances dépassant le droit minimum et imposés par l'absence de l'employeur sont compensés par d'éventuelles heures supplémentaires. Sauf disposition contraire, le solde est payé intégralement.
- C'est l'employeur qui détermine la date des vacances. Ce faisant, il tiendra compte des désirs de l'assistante médicale dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts du cabinet médical; il lui communiquera la date des vacances au moins trois mois à l'avance.
- L'employeur accordera à l'assistante médicale le temps nécessaire pour liquider des affaires privées urgentes sans empiéter sur son salaire ou son droit aux vacances et jours de congé, cela pour autant que ces affaires ne puissent être reportées sur des jours ou demi-jours de congé ou les heures libres. Sont considérées, p. ex. comme affaires personnelles urgentes: la consultation chez le médecin ou le dentiste, la démarche officielle, la présentation à des examens ou à une nouvelle place après résiliation du contrat ainsi que d'autres événements pour lesquels la revendication maximale est la suivante:
- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| - garde des enfants malades | jusqu'à 3 jours (art. 36 LTr) |
| - mariage | jusqu'à 3 jours |
| - décès de proches | jusqu'à 3 jours |
| - déménagement de son propre ménage | jusqu'à 2 jours |
| - mariage de proches | jusqu'à 1 jour |
- L'assistante médicale informe son employeur le plus tôt possible du moment et de la raison de son absence. L'employeur peut demander à l'assistante médicale de présenter un certificat médical pour la garde d'un enfant malade (art. 36 LTr).
- Formation continue**
- 7.2. L'employeur permet à l'assistante médicale de se perfectionner en lui accordant notamment le temps nécessaire à la fréquentation de cours de formation continue. A cet effet, l'assistante médicale a droit à 3 jours payés par année, n'empiétant ni sur ses vacances ni sur ses jours de repos, pour autant toutefois que les cours de formation soient organisés par les sociétés professionnelles (suisses ou régionales) de médecine ou d'assistantes médicales. Les deux parties conviennent en temps opportun des dates, de la durée et de la rémunération éventuelle des absences dépassant ces 3 jours, tout en veillant à ce que les intérêts du cabinet médical soient sauvegardés.
- Congé pour des activités de jeunesse extra-scolaires**
- 7.3. Chaque année de service, l'employeur accorde à l'assistante médicale jusqu'à l'âge de trente ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque celle-ci se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'elle suit la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités. L'assistante médicale n'a pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse (art. 329e OR).

**Empêchement
de travailler;
paiement du
salaire,
assurances**

- 8.1. Si, par suite de maladie, d'évolution pathologique d'une grossesse ou de motifs analogues, l'assistante est empêchée de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, elle a droit au versement du salaire durant la période minimale suivante:
- | | |
|--|--------|
| – 1 ^{re} et 2 ^e année de service (à partir du 1 ^{er} jour de travail) | 1 mois |
| – 3 ^e année de service | 3 mois |
| – 4 ^e année de service | 4 mois |
| – 5 ^e année de service | 5 mois |
| – 6 ^e année de service | 6 mois |

Lors d'un empêchement de travailler pour raisons de santé suite à une grossesse (grossesses à risques) de l'assistante médicale, l'employeur doit verser le même salaire.

Des absences répétées au cours d'une année de service sont additionnées.

Les parties peuvent remplacer l'obligation légale et contractuelle de versement du salaire par une assurance perte de gain équivalente. Dans ce cas-là, les prestations sont déterminées exclusivement par une éventuelle convention conclue séparément et par le contrat d'assurance.

- 8.2. En cas d'accident, l'indemnité de l'assurance-accidents obligatoire intervient et supprime l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire (art. 324b CO). L'employeur indemnise les trois premiers jours après l'accident sur la base du salaire intégral. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et les maladies professionnelles sont à la charge de l'employeur, celles concernant les accidents non-professionnels sont à la charge de l'assistante médicale, sauf accord dérogatoire; cependant, l'employeur est redevable de la totalité du montant des primes (art. 91 LAA).
- 8.3. Lors de l'accouchement, l'assistante médicale a droit, en plus de son salaire selon chiffre 8.1, aux prestations selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) pendant 14 semaines. Si l'assistante médicale reprend son activité professionnelle durant cette période, le droit aux prestations selon la LAPG s'éteint de manière anticipée à ce moment-là (art. 16d LAPG).

L'employeur complète les prestations selon la LAPG pour atteindre 100% du salaire payé avant l'accouchement, indépendamment du fait que l'assistante médicale résilie son contrat pendant la grossesse ou qu'elle poursuive son activité après l'accouchement,

- pendant 4 semaines lors d'un accouchement de la 2^e à la 4^e année de service
- pendant 8 semaines lors d'un accouchement dès la 5^e année de service.

- 8.4. Les femmes enceintes ou les mères qui allaitent ne pouvant être affectées à des travaux dangereux ou pénibles pour des raisons de santé ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé (art. 35 LTr).
- 8.5. Lorsque l'assistante médicale est empêchée de travailler en raison de service de protection civile, de service féminin de l'armée, ou de service de la Croix-Rouge, l'obligation de continuer à verser le salaire est réglée selon le chiffre 8.1. Les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur. Dès le moment où cesse pour l'employeur l'obligation de continuer à verser le salaire, l'assistante médicale ne touche plus que les APG.
- 8.6. L'assistante médicale est soumise à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

La prime d'assurance, qui varie selon l'âge de l'assurée, est à la charge de l'employeur et de l'assistante médicale à raison de moitié chacun.

- 8.7. Les allocations familiales sont versées conformément aux dispositions cantonales en la matière.

**Résiliation du
contrat**

9. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours.

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail entre autres:

- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'assistante médicale, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième année à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service,
- pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

La résiliation immédiate pour de justes motifs selon l'article 337 CO demeure réservée pour toute la durée du service.

Toute résiliation du contrat doit être notifiée par écrit. Elle doit être motivée par écrit si l'une des parties le demande.

Droit applicable 10. Les dispositions du Code des Obligations relatives au contrat de travail sont applicables dans la mesure où le présent contrat n'y déroge pas. Les dispositions contraignantes de la loi sur le travail non explicitement mentionnées ici, de même que les ordonnances d'exécution s'y rapportant, demeurent également réservées.

Etablissement et modifications du contrat 11. Le présent contrat a été rédigé et signé en deux exemplaires; chaque partie en a reçu un exemplaire dûment signé. Toute modification dudit contrat doit se faire par écrit.

Lieu et date

L'assistante médicale

L'employeur

Conditions-cadres générales et explications relatives au contrat de travail Assistantes médicales

I. Conditions-cadres des négociations salariales

Comme les sociétés cantonales de médecine élaborent depuis 1991 leurs propres recommandations de salaires pour les assistantes médicales, nous renonçons désormais à en publier pour l'ensemble de la Suisse.

Les conditions-cadres ci-après conservent toutefois leur valeur pour fixer individuellement le salaire d'une assistante médicale.

1. Formation

- Certificat fédéral de capacité d'assistante médicale ou diplôme de la Fédération des médecins suisses (estampille) avec autorisation de radiographies.

2. Conditions de travail: bases de calcul

- Semaine de 42 heures en moyenne annuelle
- 4 semaines de vacances (assistantes médicales de moins de 20 ans et de plus de 50 ans: 5 semaines).

Toute dérogation importante à ces conditions sera répercutée sur le salaire.

3. Normes régionales

Les salaires doivent être adaptés aux conditions régionales.

4. 13^e salaire

Un 13^e salaire doit être versé à l'assistante médicale à la fin de l'année. Si les rapports de service n'ont pas duré pendant toute l'année civile, le 13^e salaire sera versé au prorata des mois d'engagement.

5. Primes d'ancienneté et augmentations du salaire réel

Le montant d'une prime d'ancienneté devrait figurer, également en 2018, parmi les points discutés au cours de l'entretien annuel sur les qualifications de l'employée. Au moment de définir le salaire, toute responsabilité supplémentaire (p. ex. formation des personnes en apprentissage) ou formation complémentaire (p.ex. en radiologie à fortes doses, etc.) de l'employée devrait être valorisée et le salaire adapté en conséquence.

Un modèle pour conduire un entretien de collaborateur est à votre disposition sur le site de la FMH, à la rubrique Assistantes médicales:

http://www.fmh.ch/fr/services/assistantes_medicales.html

6. Compensation du renchérissement

Le renchérissement devrait être compensé. Lorsque la compensation du renchérissement est convenue par contrat, elle doit être accordée en tous les cas. Si le renchérissement est négatif, ce dernier ne doit pas être compensé (ISPC septembre 2017: 0,7 %; octobre 2017 : 0,7 %, indice de base: décembre 2015).

7. Travail à temps partiel rétribué au mois

Pour le travail à temps partiel, le salaire brut recommandé s'élève au 1/42 du salaire brut entier multiplié par le nombre des heures de travail hebdomadaire convenu (base de calcul: 42 heures hebdomadaires).

8. Salaire horaire

Un salaire horaire est recommandé en cas d'horaire de travail **très réduit et en même temps irrégulier**. Le taux horaire conseillé est de 6 ‰ du salaire mensuel pour une activité à temps complet (le 13^e salaire y étant inclus au prorata). Il sera complété par une contribution aux vacances de 8,33% correspondant aux quatre semaines de vacances habituelles (pour 5 semaines le taux sera de 10,64% et pour 6 semaines de 13,04% etc.), qui devra figurer séparément sur chaque bulletin de salaire. Ce mode de calcul est également valable pour le paiement des heures supplémentaires.

Pour éviter les désavantages par rapport à un engagement avec un salaire mensuel, nous recommandons de convenir d'une indemnisation des jours fériés. En vertu de la loi sur le travail, les cantons peuvent disposer de 8 jours fériés équivalents à des dimanches, auxquels s'ajoute encore le 1^{er} août. Il s'agit donc au maximum de 9 jours fériés par an. Il faut cependant tenir compte du fait que certains jours fériés sont toujours à la même date (p. ex. le 1^{er} mai) et peuvent donc tomber un samedi ou un dimanche. De plus, les jours fériés diffèrent d'un canton à l'autre. De ce fait, pour éviter de refaire le calcul tous les ans pour chaque canton, on part d'une moyenne de 7,5 jours fériés annuels qui tombent sur un jour ouvrable.

L'indemnisation des jours fériés se calcule comme les indemnités de vacances sur la base de 260 jours de travail par an:

$7,5 \text{ jours fériés} / (260 \text{ jours de travail} - 7,5 \text{ jours fériés}) = 2,97 \% \text{ du salaire horaire brut.}$

9. Heures supplémentaires (chiffre 2 du contrat type)

Dans la mesure du possible, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre ou d'éventuelles vacances supplémentaires (= vacances au-delà du minimum légal de 4 semaines) d'une même durée. Dans des cas exceptionnels, il est possible de choisir parmi les variantes suivantes:

- L'indemnisation des heures supplémentaires par une majoration de salaire de 25% pour une activité à temps complet ou à temps partiel **préconisée par la FMH / la SVA uniquement pour les employés à temps complet**.
- Dans le cas d'une activité à temps partiel, les heures supplémentaires sont indemnisées selon le taux horaire normal dans la mesure où elles ne dépassent pas la durée du temps de travail réglementaire d'une assistante à temps plein au cabinet médical (**préconisée par la SVA**)¹
- D'un commun accord écrit, l'employeur et l'assistante médicale peuvent choisir une autre réglementation.

Le taux horaire est de 6 ‰, d'un plein salaire mensuel pour une activité à temps complet, auquel s'ajoute la contribution aux vacances (cf. chiffre 8, «salaire horaire»).

Les dispositions et recommandations suivantes s'appliquent à tous les salaires:

Déductions sur le salaire brut

- AVS, AI, APG, AC: 6,225% (AVS, AI, APG = 5,125%, AC = 1,1%)
- Assurance-accidents non professionnels (pour un engagement de plus de 8 heures par semaine) : déduction selon le contrat d'assurance conclu.
- Prévoyance professionnelle (2e pilier LPP): part de l'employée (habituellement et au plus 50%) à la contribution calculée en fonction de l'âge, selon le certificat d'assurance.

¹ Cette réglementation vise à éviter un avantage injustifié accordé aux employées à temps partiel. Lorsqu'une assistante médicale travaille au-delà de son temps partiel convenu (et jusqu'à hauteur du temps de travail réglementaire de ses collègues engagées à plein temps), elle a éventuellement droit à un supplément de salaire alors que ses collègues touchent un salaire normal.

II. Explications concernant le contrat type

1. Durée du travail et saisie du temps de travail (ch. 2 du contrat type)

Conformément à l'art. 46 LTr et à l'art. 73 OLT 1, l'employeur est tenu d'enregistrer le temps de travail de ses employées. Pour chacune d'elles, il doit indiquer de manière claire quand elle a travaillé, pris ses pauses et terminé son travail. Ces indications permettent de vérifier si les dispositions de la loi sur le travail concernant la durée du travail et le repos sont respectées. L'employeur est tenu de conserver l'enregistrement du temps de travail pendant 5 ans (art. 73 al. 2 OLT 1).

Un système électronique de timbrage ne constitue pas le seul moyen de saisir le temps de travail, d'autres possibilités ont également fait leurs preuves (p. ex. tableau Excel). Nous recommandons toutefois aux employeurs de viser les fichiers Excel lorsque l'assistante médicale saisit elle-même son temps de travail.

Un fichier Excel pour la saisie du temps de travail est à votre disposition sur le site de l'[ARAM](#) (Association Romande des Assistantes Médicales) et de la [SVA](#) (Schweizerischer Verband Medizinischer Praxis-Fachpersonen).

Nous recommandons de commencer à compter le temps de travail au moment de l'arrivée au cabinet avec les travaux de mise en place (p. ex. démarrage de l'ordinateur, aération de la salle d'attente ou rangement des journaux, levée du courrier, etc.), et non au moment de l'arrivée du premier patient. De la même manière, les travaux du soir comme le rangement, le nettoyage des instruments de travail, font partie du temps de travail, à l'inverse du trajet qui ne compte pas comme temps de travail (à l'exception du service de piquet, ch. 6.6 du contrat type). L'employeur peut élaborer des directives pour définir un début de travail efficace.

Différents modèles de travail existent. Hormis le temps de travail hebdomadaire recommandé dans le contrat-type, il est également possible d'annualiser le temps de travail. Cette méthode offre une plus grande marge de manœuvre dans l'organisation mais il faut cependant tenir compte de la limite des 50 heures hebdomadaires, et veiller à ce que la semaine de 50 heures ne devienne pas la règle. De plus, les changements importants par rapport à l'emploi du temps hebdomadaire habituel doivent être pris d'un commun accord entre les deux parties. Dans l'idéal, le compte temps des employées devrait être équilibré en fin d'année. En cas d'avoirs en heures supplémentaires, ceux-ci devraient être compensés par du temps libre au plus tard d'ici le milieu de l'année suivante. Il en va de même pour les jours de vacances.

2. Demi-journée de congé (ch. 6.2 du contrat-type)

Conformément à l'art. 21 LTr, l'employeur est tenu de donner au moins une demi-journée de congé par semaine à son employée lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours. C'est une exigence minimale.

3. Mères qui allaitent (ch. 6.7 du contrat-type)

Le temps nécessaire à l'allaitement doit être accordé aux mères qui allaitent et l'employeur doit mettre à disposition un lieu approprié pour l'allaitement au cabinet (art. 34 OLT 3). Pour un travail quotidien de 4 heures au plus, les mères qui allaitent ont droit à 30 minutes d'allaitement dans le cadre de leur temps de travail rémunéré, pour un temps de travail quotidien de 4 heures et plus, ce droit est de 60 minutes, et pour un travail quotidien de plus de 7 heures, de 90 minutes. Il s'agit à chaque fois de temps minimum. Indépendamment du fait que l'allaitement ait lieu sur place au cabinet ou en dehors du lieu de travail, l'employée dispose du même temps rémunéré pour l'allaitement. Si elle quitte le lieu de travail, aucune prolongation du temps rémunéré n'est prévue pour l'allaitement. Il est cependant possible de trouver un autre accord entre l'employeur et l'employée concernée.

4. Protection de la santé pendant la grossesse (ch. 6.9 du contrat-type)

De manière générale, une entreprise avec des travaux dangereux ou pénibles² doit procéder à une évaluation des risques, qui doit notamment définir quels sont les dangers pour une femme enceinte ou une mère qui allaite, comment ces risques peuvent être évités et quels travaux sont interdits pendant la grossesse et la période d'allaitement. L'employeur a le devoir d'informer les employées concernées par les résultats de l'évaluation des risques. Si une menace pour la santé de la mère ou de l'enfant ne peut être écartée que par la prise de mesures de protection appropriées, leur efficacité doit être réévaluée régulièrement, au moins tous les trois mois.

Sur le site de la FMH, vous trouverez un modèle (en allemand) d'évaluation des risques sur le lieu de travail. Pour cela, veuillez vous rendre à la rubrique Protection de la maternité au cabinet médical, http://www.fmh.ch/fr/services/assistantes_medicales/maternite.html

5. Versement du salaire pendant la grossesse et après la naissance (ch. 8.1 ss du contrat-type)

Il faut distinguer entre deux phases: la première, la grossesse, au cours de laquelle la poursuite du versement du salaire s'appuie sur l'art. 324a du Code des obligations (CO), et la seconde, la période après la naissance, qui suit les dispositions de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Consultez à ce sujet le complément à la solution légale proposé à l'art. 8.3 al. 2 du contrat-type.

Le droit à une allocation de maternité commence le jour de la naissance et se termine au plus tard après 14 semaines, soit 98 jours. En cas d'hospitalisation prolongée de l'enfant, la mère peut demander que le droit à l'allocation commence à la date du retour de l'enfant à la maison. Versée par la caisse de compensation AVS, l'allocation de maternité est une indemnité journalière qui s'élève à 80% du revenu moyen perçu avant la naissance et au plus à 196 francs par jour.

Lorsque l'employeur a contracté une assurance d'indemnité journalière, l'employée peut faire valoir auprès de celle-ci son droit de recevoir la différence entre les 196 francs mentionnés et l'indemnisation à la charge de l'assurance (80% du salaire assuré), pour la période de la maladie, et au plus jusqu'au terme du congé maternité. Si l'employée est encore malade après la fin du congé maternité, elle a droit à toute l'indemnité journalière de l'assurance indemnité journalière.

Tant qu'une allocation de maternité est versée à une employée, celle-ci ne peut pas toucher les indemnités journalières de l'assurance-chômage, de l'AI ou de l'assurance-accidents obligatoire. Les indemnités de l'assurance indemnité journalière et de l'assurance-accidents obligatoire ne sont pas soumises aux cotisations AVS, en revanche les prestations perçues conformément à la LAPG le sont.

6. Contrats de travail et autres conditions d'engagement

Nous conseillons vivement d'établir le contrat par écrit, sur la formule de la FMH créée conjointement avec les associations des assistantes médicales, accompagnée des recommandations cantonales. Ces documents peuvent être obtenus aux adresses suivantes:

- Fédération des médecins suisses FMH, Elfenstrasse 18, case postale 300, 3000 Berne 15, tél. 031/359 11 11, www.fmh.ch, e-mail: mpa@fmh.ch
- Association romande des assistantes médicales ARAM, 1003 Lausanne, Tel. 079 380 12 44 / 079 471 68 53, www.aram-vd.ch; e-mail: info@aram-vd.ch

² Par travaux dangereux ou pénibles, on entend le déplacement manuel de charges lourdes; les tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce; les travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations; les travaux exposant à la chaleur (max. 28°C), au froid (min. -5°C) et à l'humidité; les activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit ≥ 85 dB; les activités soumises aux effets de substances (chimiques) ou micro-organismes nocifs; les travaux soumis à un système d'organisation du temps de travail contraignant (art. 62 OLT 1).

- Schweizerischer Verband Medizinischer Praxis-Fachpersonen SVA, Monbijoustrasse 35, Postfach, 3001 Berne, tél. 031/380 54 54, www.sva.ch, e-mail: sekretariat@sva.ch

Les Associations des assistantes médicales du canton de Genève et du Tessin ont leur propre convention de travail ou contrat de travail; son adresse est la suivante:

Assoziazione Ticinese Assistenti di studio Medico ATAM, c/o M. Carrera, Via dei Faggi 2 A, 6912 Lugano-Pazzallo, www.atam.ch, e-mail: atam@bluewin.ch

Association Genevoise des Assistantes et des Assistants Médicaux AGAM, 1200 Genève, www.agam-ge.ch, e-mail: presidente@agam-ge.ch

Les salaires des personnes en formations se basent sur les recommandations cantonales.

Délégués aux questions des assistantes médicales: Dr Adrian Sury, président / Dr Renato Tognina, vice-président

Association Genevoise des Assistantes et des Assistants Médicaux AGAM: Régine Frossard, présidente

Assoziazione Ticinese Assistenti di studio Medico ATAM: Mary Carrera, Segretaria

Association Romande des Assistantes Médicales ARAM: Marie-Paule Fauchère, présidente

Schweizerischer Verband Medizinischer Praxis-Fachpersonen SVA: Me Bruno Gutknecht, secrétaire central

Edition novembre 2017