

Nouveau modèle de contrat de travail pour assistante médicale

Adaptations à la nouvelle loi sur le travail

R. Gmür, Service juridique de la FMH

Les modifications de la loi le travail (LTr) sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2000. Points principaux de cette révision: les dispositions sur le travail de nuit et du dimanche ainsi que les améliorations sur la protection de la santé, concernant notamment les femmes enceintes et celles qui allaitent. Il y a cependant tout lieu de penser que ces nouvelles dispositions n'apporteront pas de changements significatifs dans les cabinets médicaux où le respect mutuel et la prise en considération de la santé dans les rapports de travail sont de toute façon déjà largement observés. Nous avons tenu, malgré tout, à actualiser notre modèle de contrat dont nous avons, par la même occasion, amélioré la rédaction. La seule nouveauté de droit contractuel – d'ailleurs indépendante de la LTr – est la possibilité de convenir d'entrée de cause si les heures supplémentaires doivent être compensées ou payées.

Les anciens contrats ne doivent pas forcément être remplacés. Il suffit simplement que le médecin et l'assistante médicale soient conscients du fait que les dispositions se rapportant à la LTr ne sont plus valables (mais, comme nous le disions plus haut, dans la pratique cela n'a guère posé de problèmes et ne devrait sans doute pas en poser davantage avec la nouvelle loi). Il va sans dire que vous pouvez obtenir de nouveaux formulaires de contrat et y reporter les indications figurant dans les anciens contrats. Vous trouverez ce formulaire sur le site de la FMH, sous www.fmh.ch ⇒ AM ⇒ Modèles de contrat, ou vous pouvez le commander par e-mail: fmhmprax@hin.ch.

Les principales innovations en détail

Que règle la loi sur le travail?

Il convient de ne pas confondre la loi sur le travail avec le droit sur le contrat de travail selon le code des obligations (CO). La LTr contient les dispositions minimales sur la protection des travailleurs, à savoir les prescriptions concernant la durée du travail et du

temps libre ainsi que des dispositions spéciales de protection des jeunes travailleurs et des femmes enceintes et des mères qui allaitent. En revanche, les questions relatives au paiement et à la garantie du salaire, aux vacances, aux congés, au licenciement et à la protection contre le licenciement sont réglées dans le CO.

Travail de jour, du soir et de nuit

Il y a travail de jour entre 6h00 et 20h00. Le travail du soir, nouvellement introduit, est celui effectué entre 20h00 et 23h00. Il ne requiert plus d'autorisation des autorités, mais l'accord de l'assistante médicale demeure nécessaire. Le travail de nuit, soit entre 23h00 et 6h00 n'est en principe admis qu'avec l'autorisation des autorités. Seule dérogation, le service d'urgence qui, comme jusqu'ici, ne requiert aucune autorisation. Mais dans ce cas aussi, le consentement de l'assistante médicale est indispensable et le salaire pour les heures de nuit sera majoré de 25% au minimum.

Le travail dominical et des jours fériés ne peut exigé sans autorisation des autorités qu'en cas de service de garde. 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 d'au moins 24 heures. En outre, une majoration du salaire de 50% sera accordée pour le travail dominical.

Durée maximum du travail et travail supplémentaire

La durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures pour les assistantes médicales. Cette durée ne peut être dépassée qu'en cas d'urgence et ne doit pas excéder 2 heures par jour et 140 heures par année. Ce travail supplémentaire doit être indemnisé par une majoration du salaire de 25% ou compensé, avec le consentement de l'assistante médicale, par un temps de repos de même durée.

Relevons en outre qu'il convient de ne pas confondre le travail supplémentaire selon la LTr avec les heures supplémentaires selon le CO. Sont réputées heures supplémentaires celles dépassant la durée fixée par contrat ou la durée habituelle du travail dans l'entreprise qui ne doit cependant pas excéder 50 heures hebdomadaires. Elles peuvent être exigées de l'assistante médicale pour autant qu'elles s'avèrent nécessaires pour l'entreprise et que les règles de la bonne foi permettent de les demander. En matière d'heures supplémentaires, la LTr déroge du CO dans la mesure où celles-ci ne sont pas exigibles pour les femmes enceintes et celles qui allaitent. Au demeurant, le modèle de contrat pour assistante médicale prévoit que les heures supplémentaires doivent être compensées ou indemnisées par une majoration de salaire de 25%.

Service de piquet

Le service de piquet est toujours considéré comme temps de travail complet soit au cabinet médical, soit à l'extérieur si l'assistante médicale est effectivement

Correspondance:

Service des assistantes médicales

Barbara Linder

Elfenstrasse 18

CH-3000 Berne 16

appelée à travailler. Dans ce cas – et c'est nouveau – le trajet jusqu'au lieu de travail et le retour comptent comme temps de travail. La LTr est par contre muette sur le mode de rémunération. Selon l'ancien et le nouveau modèle de contrat pour assistante médicale, tout service de piquet en dehors du cabinet médical, au cours duquel l'assistante médicale n'est pas appelée au travail, est rétribué à raison de la moitié de sa durée.

Femmes enceintes, accouchées et mères qui allaitent

Il convient d'aménager des conditions de travail pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent, de telle sorte que leur santé et celle de leurs enfants ne soient pas compromises. Ainsi, dès le 6^e mois de grossesse, la station debout doit être limitée à 4 heures par jour. De plus, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne doivent pas effectuer des travaux pénibles ou dangereux. Le Département fédéral de l'économie publique va édicter une ordonnance particulière réglant ce que l'on entend précisément sous ces vocables.

Le Bulletin des médecins suisses reviendra sur les dispositions de détail pouvant s'avérer importantes pour le cabinet médical.

Sachons que, comme jusqu'ici, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Cela signifie qu'elles peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter sur simple avis. Elles ne sont pas tenues de présenter un certificat médical, mais ne sont pas plus rémunérées durant ces absences. Seule une incapacité de travail attestée par le médecin donne droit au salaire.

S'agissant de l'allaitement, les dispositions laissent des questions ouvertes, notamment celles concernant le versement du salaire. Mais, comme l'expérience le prouve, rares sont les femmes qui travaillent au cabinet médical durant l'allaitement; il ne s'avère donc guère nécessaire d'entrer dans plus de détails à cet égard.

Maternité: conclusion d'une assurance facultative pour perte de gain durant 16 semaines recommandée

La Suisse ne connaît toujours pas d'assurance maternité légale, digne de ce nom. Cela dit, l'interdiction de travailler après l'accouchement, de 8 semaines jusqu'ici, a été prolongée à 16 semaines, dans le sens que les accouchées ne peuvent être occupées durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement et qu'ensuite et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être qu'avec leur consentement. Durant cette période, ce sont les dispositions prévues par le CO qui font toujours foi en ce qui concerne le versement du salaire (cf. échelle bernoise ou zurichoise). Le modèle de contrat pour assistante médicale s'en tient au paiement du salaire durant 8 semaines en cas de maternité (4 semaines pendant la première année de service).

Lors de leur dernière assemblée générale, les délégués cantonaux pour les questions des assistantes médicales, nonobstant la situation juridique, se sont prononcés majoritairement en faveur d'une assurance maternité facultative couvrant au moins les 80% du salaire durant 16 semaines, éventuellement selon un système de partage des primes.

Responsabilités familiales

Les assistantes médicales ayant des responsabilités familiales (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), ont droit, selon la loi, à certains égards. Elles ne peuvent être affectées à un travail supplémentaire sans leur consentement et, à leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée. De plus, sur présentation d'un certificat médical, l'employeur a l'obligation d'accorder un congé pour la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours; il n'y a là rien de nouveau puisque ce droit était jusqu'ici déjà plus ou moins octroyé par la jurisprudence relative au CO.