

CONTRAT DE TRAVAIL D'ASSISTANTE MEDICALE

Employeur

et

Employée

Conviennent ce qui suit :

I. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL ENGAGEMENT ET CONGE

Article 1- Engagement

L'employée est engagée pour une durée indéterminée dès le en qualité d'assistante médicale à un taux de

Article 2 – Période d'essai

Les trois premiers mois sont considérés comme période d'essai. Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, par écrit, au moins sept jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

Article 3 – Résiliation

A l'expiration du temps d'essai, les délais de congé s'établissent comme suit :

- a) Pendant la première année de service : un mois pour la fin d'un mois.
- b) Dès la deuxième année de service : deux mois pour la fin d'un mois.
- c) Dès la dixième année de service : trois mois pour la fin d'un mois.
- d) Après quinze ans d'activité : quatre mois pour la fin d'un mois.

Article 4 – Champ d'activité

L'assistante médicale ne sera chargée que de travaux correspondant à sa profession et à ses capacités.

Elle n'aura notamment pas à exécuter des travaux de ménage et de nettoyage des locaux.

Article 5 – Protection contre les licenciements

Les dispositions légales (art. 336 c CO) sont réservées : en cas de grossesse, le délai pendant lequel le congé ne peut être signifié s'applique à la durée de la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Article 6 – Durée du travail

La durée du travail hebdomadaire est fixée à 40 heures.

Article 7 – Heures supplémentaires

Personnel à temps partiel : au-delà d'un dépassement de 20 % de l'horaire contractuel, les heures supplémentaires seront d'entente avec l'employeur, soit rémunérées avec une majoration de 25 %, soit compensées par du temps libre également majoré de 25 %.

Personnel à temps complet : dès la 1^{ère} heure supplémentaire, ces heures seront, d'entente avec l'employeur, soit rémunérées avec une majoration de 25 %, soit compensées par du temps libres également majoré de 25 %.

Sur demande de l'assistante, la compensation se fera en temps libre dans les trois mois qui suivent la date où elles ont été effectuées.

Article 8 – Vacances

1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur accorde à l'assistante médicale, chaque année de service, quatre semaines de vacances.
2. Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, les employées ont droit à cinq semaines de vacances.
3. Après quinze ans d'activité dans le cabinet, les assistantes bénéficient d'une cinquième semaine de vacances. Il en va de même pour les assistantes qui ont 45 ans et qui peuvent justifier de cinq ans d'activité dans le cabinet.
4. La fixation des dates de vacances sera effectuée au moins trois mois à l'avance par l'employeur à défaut d'entente entre les parties.
5. Si le cabinet est fermé plus de quatre semaines par année, l'assistante continuera à recevoir son salaire, même si l'employeur ne lui fait fournir aucun travail.

Article 9 – Absences justifiées

Sur demande, des congés spéciaux sont accordés dans les cas suivants sans que le salaire des assistantes ne soit réduit ou que ces congés ne soient imputés sur leurs vacances.

- a) mariage : 3 jours ;
- b) mariage de ses propres enfants : 1 jour ;
- c) pour les pères, naissance de ses propres enfants : 1 jour ;
- d) décès : 1 à 3 jours selon le degré de parenté et lieu du décès ;
- e) déménagement : jusqu'à 2 jours ;
- f) maladie et accident des enfants de moins 12 ans vivant en ménage commun avec la mère, sur présentation dans les trois jours d'un certificat médical confirmant la maladie ou l'accident de l'enfant : 3 jours ;

Ces congés s'entendent dans l'intervalle de 12 mois consécutifs.

Article 10 – Jours fériés et dimanche

1. Sont considérés comme jours fériés les : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne Genevois, 25 décembre et 31 décembre.
2. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, il sera remplacé par un congé équivalent le lendemain.

Si pour des raisons de santé publique et, exceptionnellement, un travail devait être effectué l'un des jours fériés énoncés ci-dessus ou le dimanche, un supplément de 100 % de travail ou en temps libre sera alloué à l'employée pour toutes les heures de travail effectuées.

Article 11 – Salaires

1. Le salaire est fixé de gré à gré entre l'employeur et l'assistante médicale mais ne pourra être inférieur aux quotas fixés ci-après. L'employée perçoit un salaire annuel de CHF- versé en 13 mensualités dont un salaire mensuel de CHF.....- versé en 13 mensualités.
2. Une fois par année, le salaire est réadapté pour tenir compte d'une valorisation normale due à l'expérience et aux capacités personnelles de l'employée.
3. Le salaire fixé ci-dessus est adapté au renchérissement, au début de chaque année, sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'octobre précédent.
4. L'assistante médicale reçoit chaque mois un décompte de salaire.

5. L'employeur déduit les charges légales et conventionnelles notamment les charge sociales du salaire de l'employée.

Article 12 – Vêtements de travail

Si l'employeur impose une tenue vestimentaire (blouse, uniforme, etc.), il prend à sa charge l'achat de ces vêtements, ainsi que leur nettoyage.

Article 13 – Accidents

1. L'employeur assure l'assistante médicale contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels au moins selon les normes minimales fixées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 (LAA).
2. Il prend à sa charge l'indemnisation du délai d'attente.
3. Les primes d'assurance contre les accidents et les maladies professionnelles sont à la charge de l'employeur, les primes d'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge de l'assistante.

Article 14 – Maladie

1. Assurance perte de gain

- a) l'employeur assure son personnel pour cause de maladie à 80 % du 30^{ème} jour d'incapacité au 720^{ème} jour sur une période de 900 jours ;
- b) le délai d'attente jusqu'au 30^{ème} jour est à la charge de l'employeur ;
- c) la prime est supportée à parts égales par l'employeur et l'assistante ;

3. Participation aux primes

- a) l'employeur s'engage à rembourser le 50 % des primes pour frais médicaux et pharmaceutiques jusqu'à concurrence de Fr. 40.- par mois.
- b) pour les employées à temps partiel, l'employeur paie la participation en proportion du temps d'occupation.

Article 15 – Congé maternité et d'adoption

1. A compter de la date d'accouchement, l'employée a droit à un congé maternité durant 16 semaines.

2. De la 1^{ère} année à la 9^{ème} année de service, l'employée recevra 100 % de son salaire pendant 12 semaines. Ensuite, elle est payée à 80 % de son salaire pendant 4 semaines.
3. Dès la 10^{ème} année de service, l'employée recevra 100 % de son salaire pendant 16 semaines.
4. En cas d'adoption d'un enfant de moins de 8 ans révolus, la future mère adoptive ou le futur père adoptif a droit, dès le placement, à une allocation d'adoption durant 16 semaines. L'allocation couvre 80 % du salaire ; l'employeur verse mensuellement cette allocation.
5. L'employeur continue d'assurer les salariées contre le risque accident pendant toute la durée du congé de maternité et d'adoption. Les dispositions de la loi sur l'assurance maternité (J 5 07) et du règlement d'application (J 5 07.01) s'appliquent pour le surplus. Au cas où l'employée ne remplirait pas les conditions d'assujettissement de la loi genevoise sur l'assurance maternité, l'employeur lui versera 100 % de son salaire pendant 3 semaines.
6. L'employeur est dispensé des obligations figurant à l'alinéa précédent s'il dispose de l'assurance perte de gain accordant à l'employée des prestations au moins équivalentes.
7. L'assistante médicale a droit à un congé d'allaitement supplémentaire de 4 semaines payé à 100 % sur présentation au plus tard 15 jours avant la fin des 16 semaines du congé maternité d'un certificat médical, si elle s'engage préalablement et par écrit à reprendre son travail au service du même employeur pendant un an au moins après la fin du congé.

La réserve de l'alinéa 2 s'applique à la présente disposition.

Article 16 – Prévoyance professionnelle

1. L'employeur est tenu d'assurer l'assistante auprès d'un fonds de prévoyance dont les prestations répondent au moins aux minima requis par la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982.
2. Les cotisations sont supportées par l'employeur et l'employée dans les proportions fixées par la LPP.

Article 17 – Cours de perfectionnement

1. L'employeur encouragera la formation continue dans le domaine médical et le perfectionnement professionnel de son assistante en finançant à concurrence de 50 % minimum le coût des cours.

2. A titre exceptionnel, cette activité pourra se dérouler pendant les heures de travail, après entente avec l'employeur. Les heures consacrées à ces activités ne dépasseront pas plus de quatre heures l'horaire mensuel sans pour autant entraîner une diminution du salaire.
3. Les parties signataires de la convention prendront des initiatives communes en matière de perfectionnement professionnel.

Article 18 – Protection de la personnalité de l'employée

L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employée par ses supérieures, ses collègues et des usagers-es, dans le cadre de son activité professionnelle. L'employeur examine avec diligence toutes les plaintes relatives à l'atteinte aux droits de la personnalité de l'employée, notamment celles concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing), et prendra les sanctions qui s'imposent contre la personne qui aura porté préjudice à l'employée.

II. CONDITIONS GENERALES

Article 19 – Secret médical

L'assistante médicale est tenue au secret médical conformément aux dispositions légales (art. 321 du Code pénal suisse).

Article 20 – Hygiène et prévention

Le médecin est tenu de veiller aux conditions d'hygiène et de prévention des maladies professionnelles.

Sur demande de l'assistante médicale ou de l'employée, elle sera vaccinée contre l'hépatite B aux frais de l'employeur.

Article 21 – Entrée en vigueur

Le présent contrat entre en vigueur le pour une durée indéterminée.

Timbre et signature de l'employeur

Signature de l'employée