

Contrat de travail pour orthoptistes

entre

employeur/-euse

et

employé-e

Durée 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 (voir aussi chiffre 6 et suivants). Sont réputées heures supplémentaires celles que l'employé-e fournit en plus de la durée de travail convenue. Elles peuvent être ordonnées par l'employeur/-euse 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/-euse.
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%.
 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'un-e employé-e à temps plein.
D'un commun accord écrit, l'employeur/-euse et l'employé-e peuvent, au cas par cas, faire exception à la réglementation convenue ou choisir une autre réglementation.

Salaire

3. Le salaire est versé à la fin de chaque mois sous forme de:
 Salaire mensuel brut CHF _____ par mois.
À la fin de l'année ou à la fin des rapports de travail, l'employé-e 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 compris part du 13^e salaire) CHF _____
Plus indemnités de vacances _____ % CHF _____
Total CHF _____
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 etc. Elle figurera séparément sur le décompte de salaire. Pour le calcul du droit au versement du salaire horaire selon chiffre 8.1 et suivants, on se fonde sur le salaire moyen versé durant les douze derniers mois ou sur la durée effective d'engagement si celle-ci est plus courte.
La conversion du salaire mensuel en salaire horaire s'effectue selon la formule suivante: Salaire brut mensuel (y compris la part du 13^e salaire) x 6.2‰ plus indemnités vacances. Ainsi l'indemnité pour les jours fériés est comprise.
Au terme de chaque année, les parties conviennent si, et le cas échéant dans quelle mesure, le salaire de l'employé-e doit faire l'objet d'une adaptation au taux de renchérissement de l'année précédente. En outre, une éventuelle augmentation du salaire réel et de la 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.

Conventions particulières

4. _____

Champ d'activité	5. Le champ d'activité est défini par l'employeur/-euse et se base en particulier sur les connaissances professionnelles telles que décrites dans le dossier de formation.
Devoir de diligence	5.1 L'employé-e doit accomplir consciencieusement les travaux qui lui sont confiés, sauvegarder en toute circonstance les intérêts de son employeur/-euse et manipuler avec soin les instruments, les appareils et le matériel mis à sa disposition.
Secret professionnel	5.2 Les employé-e-s qui auront révélé un secret à eux confié en vertu de leur profession ou dont ils/elles 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/la détenteur/-trice du secret n'exerce plus sa profession (art. 321 chiffre 1 CP).
Protection de la santé	5.3 L'employeur/-euse prend toutes les mesures nécessaires à la protection de l'employé-e; il/elle veille notamment à ce qu'il/elle soit vacciné-e conformément aux recommandations en vigueur de l'Office fédéral de la santé publique et l'instruit sur les dangers professionnels.
Durée du travail	6. 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):
Durée maximum du travail	6.1 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'employé-e en cas d'urgence et en dehors de la durée maximale du travail ne peut pas dépasser deux heures par jour et 140 heures par an (art. 9 et 12 LTr). Ce temps de travail supplémentaire est indemnisé par une majoration de salaire de 25% ou peut être compensé, d'un commun accord avec l'employé-e, par un congé de même durée.
Demi-jours de congé	6.2 L'employé-e 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).
Pauses	6.3 Le travail sera 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 Si l'employé-e ne peut pas quitter son lieu de travail, ces pauses comptent comme temps de travail (art. 15 LTr).
Travail de nuit	6.4 Est réputé travail de nuit celui qui tombe entre 23h00 et 6h00 du matin. L'employeur/-euse ne peut l'ordonner sans autorisation officielle que s'il agit d'assurer la permanence du service d'urgence (art. 18 OLT 2). Le travail de nuit est indemnisé par une majoration de salaire d'au moins 25% si l'employé-e est mise à contribution moins de 25 nuits par année (art. 17b LTr en relation avec art. 31 OLT 1). Si l'employé-e est tenu-e d'effectuer plus fréquemment du travail de nuit, les dispositions ad hoc de la LTr sont en plus applicables.
Travail du dimanche	6.5 Est réputé travail du dimanche celui qui tombe sur un dimanche ou un jour férié. L'employeur/-euse ne peut l'ordonner sans autorisation officielle que s'il s'agit d'assurer la permanence du service d'urgence (art. 18 OLT 2). Tout travail du dimanche 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, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (art. 20 LTr). En outre, le travail du dimanche est indemnisé par une majoration de salaire de 50%.
Femmes enceintes et mères qui allaitent	6.6 L'employeur/-euse 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 neuf heures (art. 60 OLT 1). Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent pas 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 pas 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). 6.7 Les accouchées ne peuvent pas 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.

- 6.8 L'employeur/-euse n'est autorisé-e 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** 6.9 Les employé-e-s ayant des responsabilités familiales ne peuvent pas être affecté-e-s à un travail supplémentaire (chiffre 6.1) sans leur consentement. À 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 quinze 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. L'employé-e a droit à au moins quatre semaines civiles de vacances par année. L'employé-e âgé-e de moins de 20 ans ou de 50 ans et plus a droit à cinq 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/-euse sont compensés par d'éventuelles heures supplémentaires. Sauf disposition contraire, le solde est payé intégralement.
- C'est l'employeur/-euse qui détermine la date des vacances. Ce faisant, il/elle tiendra compte des désirs de l'employé-e dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise; il/elle lui communiquera la date des vacances au moins trois mois à l'avance.
- L'employeur/-euse accordera à l'employé-e 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 pas être reportées sur des jours ou demi-jours de congé ou les heures libres. Sont considérées, par exemple comme affaires personnelles urgentes: la consultation chez le médecin, 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'employé-e informe son employeur/-euse le plus tôt possible du moment et de la raison de son absence. L'employeur/-euse peut demander à l'employé-e de présenter un certificat médical pour la garde d'un enfant malade (art. 36 LTr).
- Formation continue professionnelle** 7.1 L'employeur/-euse permet à l'employé-e de se perfectionner en lui accordant notamment le temps nécessaire à la fréquentation de cours de formation continue et de congrès. À cet effet, l'employé-e a droit à trois jours payés par année, n'empiétant ni sur ses vacances ni sur ses jours de repos, pour autant toutefois que ces cours soient liés à la profession. Les deux parties conviennent en temps opportun des dates, de la durée et de la rémunération éventuelle des absences, tout en veillant à ce que les intérêts de l'entreprise soient sauvegardés.
- Congé pour des activités de jeunesse extra-scolaires** 7.2 Chaque année de service, l'employeur/-euse accorde à l'employé-e jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque celui-ci/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'il/qu'elle suit la formation et la formation continue nécessaires à l'exercice de ces activités. L'employé-e n'a pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse (art. 329e CO).
- Empêchement de travailler, paiement du salaire** 8. Si, à la suite de maladie, d'évolution pathologique d'une grossesse ou de motifs analogues, l'employé-e est empêché-e de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, il/elle a droit au versement du salaire durant la période minimale suivante:
- | | |
|---|--------|
| – 1 ^{ère} 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 |
| – dès la 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'employée, l'employeur/-euse 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.

Assurance accident	8.1 En cas d'accident, l'indemnité de l'assurance-accidents obligatoire intervient et supprime l'obligation de l'employeur/-euse de continuer à verser le salaire (art. 324b CO). L'employeur/-euse 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/-euse, celles concernant les accidents non-professionnels sont à la charge de l'employé-e, sauf accord dérogatoire; cependant, l'employeur/-euse est redevable de la totalité du montant des primes (art. 91 LAA).
Assurance maternité	8.2 Lors de l'accouchement, l'employée 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 quatorze semaines. Si l'employée 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/-euse complète les prestations selon la LAPG pour atteindre 100% du salaire payé avant l'accouchement, indépendamment du fait que l'employée résilie son contrat pendant la grossesse ou qu'elle poursuive son activité après l'accouchement. – pendant quatre semaines lors d'un accouchement de la deuxième à la quatrième année de service – pendant huit semaines lors d'un accouchement dès la cinquième année de service 8.3 Les femmes enceintes ou les mères qui allaitent ne pouvant pas 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).
Service protection civile, militaire ou Croix-Rouge	8.4 Lorsque l'employé-e est empêché-e de travailler en raison de service protection civile, militaire ou Croix-Rouge, l'obligation de continuer à verser le salaire est réglée selon le chiffre 8.1. Les allocations pour perte de gain (APG) reviennent à l'employeur/-euse. Dès le moment où cesse pour l'employeur/-euse l'obligation de continuer à verser le salaire, l'employé-e ne touche plus que les APG.
Prévoyance professionnelle	8.5 L'employé-e est soumis-e 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/-euse et de l'employé-e à raison de moitié chacun.
Allocations familiales	8.6 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/-euse ne peut pas 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'employé-e, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 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 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.
Établissement 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 _____

Lieu et date _____

L'employé-e

L'employeur/-euse

En référence au contrat de travail des assistantes médicales, qui a été édité par la FMH en collaboration avec les associations professionnelles SVA et ARAM