



CONDITIONS CADRE DE TRAVAIL des établissements de SWISS MEDICAL NETWORK SA

Table des matières

PREAMBULE.....	4
CONDITIONS-CADRE DE TRAVAIL	4
I. GENERALITES	4
Art. 1 Engagement	4
Art. 2 Santé des collaborateurs	4
Art. 3 Autres tâches.....	5
Art. 4 Déplacement professionnel	5
Art. 5 Forme du contrat de travail.....	5
Art. 6 Dérogation et modification au contrat de travail	5
Art. 7 Interdictions	5
Art. 8 Action de propagande.....	5
Art. 9 Fumée et vapotage	5
Art. 10 Consommation d'alcool et de produits psychotropes	6
Art. 11 Utilisation de l'informatique et des instruments de télécommunication.....	6
Art. 12 Certificat de travail	7
II. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU COLLABORATEUR	7
Art. 13 Salaire.....	7
Art. 14 Déductions du salaire et compensations	7
Art. 15 Versement du salaire et avance de salaire.....	8
Art. 16 Salaire en cas de décès du collaborateur.....	8
Art. 17 Impôt à la source	8
Art. 18 13ème salaire	8
Art. 19 Gratification conditionnelle.....	9
Art. 20 Remboursement des frais et déplacements	9
Art. 21 Formation et formation continue	9
Art. 22 Vacances et congés non payés.....	9
Art. 23 Incapacité de travail durant les vacances	10
Art. 24 Jours fériés	11
Art. 25 Congés payés.....	11
Art. 26 Jubilés.....	12
Art. 27 Visite médicale.....	12
Art. 28 Garde d'enfants malades.....	12



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 29	Traitement des données personnelles.....	12
Art. 30	Accès aux données personnelles et corrections des inexactitudes.....	13
Art. 31	Prises de vue et enregistrements	13
Art. 32	Accord des collaborateurs	13
Art. 33	Diligence et fidélité.....	13
Art. 34	Matériel	14
Art. 35	Autre(s) activité(s) et travail au noir	14
Art. 36	Télétravail	15
Art. 37	Comportement, conduite et devoir d'entraide	16
Art. 38	Habillement et hygiène	16
Art. 39	Secret d'affaires	16
Art. 40	Discrétion.....	16
Art. 41	Régularité au travail.....	17
Art. 42	Rapport d'activité	17
Art. 43	Respect des instructions et des directives.....	17
Art. 44	Déclaration obligatoire	18
Art. 45	Prévention des maladies et des accidents	18
Art. 46	Obligation de restituer.....	18
Art. 47	Exercice d'un droit constitutionnel	19
Art. 48	Droit de contrôle	19
Art. 49	Responsabilité	19
Art. 50	Exécution personnelle	19
Art. 51	Interdiction de cession et de mise en gage	19
III.	INVENTIONS, DESIGNS, ŒUVRES ET SOFTWARE	20
Art. 52	Invention	20
Art. 53	Design.....	20
Art. 54	Droit relatif aux œuvres, notamment les logiciels	21
Art. 55	Développement de software	21
IV.	RAPPORTS DE TRAVAIL	21
Art. 56	Fin des rapports de travail	21
Art. 57	Temps d'essai et résiliation du CIT pendant le temps d'essai	22
Art. 58	Licenciement avec effet immédiat	22
Art. 59	Durée du travail et horaire	23
Art. 60	Compensation.....	23
Art. 61	Sanctions	23
Art. 62	Evaluation de la performance et du comportement	24
V.	ASSURANCES.....	24
Art. 63	Dispositions générales.....	24



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 64	Certificat médical	26
Art. 65	Champ d'application territorial	27
Art. 66	Cotisations aux assurances	27
Art. 67	Assurance perte de gain en cas de maladie.....	27
Art. 68	Assurance accident	28
Art. 69	Accouchement	28
Art. 70	Prévoyance professionnelle.....	29
Art. 71	Service militaire, protection civile ou service civil obligatoire.....	29
Art. 72	Allocations familiales	29
Art. 73	Assurance des collaborateurs quittant leur emploi	30
Art. 74	Autres absences	30
Art. 75	Equivalence	31
Art. 76	Prestations de tiers et sur-indemnisation.....	31
Art. 77	Obligation de prendre connaissance et réserves	31
VI.	DISPOSITIONS FINALES.....	31
Art. 78	Différend	31
Art. 79	Pouvoir réglementaire.....	32
Art. 80	Avantages aux collaborateurs	32
Art. 81	Dispositions légales	32
Art. 82	Droit applicable	32
Art. 83	Abrogation	32
Art. 84	Entrée en vigueur	32

PREAMBULE

Le présent contrat cadre de travail est un contrat général qui doit être complété par un ou plusieurs documents dont un contrat individuel de travail (ci-après : CIT). Les droits et obligations réciproques deviennent effectifs à l'entrée du collaborateur au service de l'employeur. Pour les collaborateurs étrangers, les engagements contractuels réciproques ne sont valables que sous réserve de l'octroi, par l'autorité compétente, d'une autorisation de séjour et de travail. Si le collaborateur, par suite de maladie, d'accident ou de toute autre cause semblable, se trouve dans l'impossibilité de commencer son travail à la date convenue, il en informe sans délai l'employeur.

CONDITIONS-CADRE DE TRAVAIL

I. GENERALITES

Art. 1 Engagement

L'engagement définitif peut être subordonné à :

- la remise d'un certificat médical attestant la capacité du collaborateur à exercer le travail ;
- la remise d'un extrait du casier judiciaire ;
- la remise d'un extrait de l'office des poursuites ;
- la remise du carnet de vaccination.

Selon les circonstances, en lieu et place des documents mentionnés ci-dessus, l'engagement définitif peut être subordonné à la remise de documents du pays d'origine ou de domicile du collaborateur, donnant des renseignements identiques ou proches à ceux mentionnés ci-dessus.

Une autorisation de séjour et de travail valable est un élément essentiel du contrat.

Le collaborateur atteste par sa signature au pied du CIT :

- n'être lié à aucun autre employeur ou avoir donné toutes les informations concernant sa ou ses autres activités ;
- être libre de tout engagement à l'égard de ses précédents employeurs ;
- ne pas être lié par une clause de prohibition de faire concurrence, par une convention de formation, ni par tout engagement qui lui interdirait ou réduirait la possibilité d'exercer l'activité pour laquelle il est engagé.

Certains éléments (notamment des titres, diplômes, qualifications, permis de travail et/ou de séjour, permis de conduire, etc.) sont considérés comme essentiels à la conclusion et/ou l'exécution du contrat de travail s'il s'agit d'une condition expresse de l'employeur et donc d'un élément sans lequel le contrat de travail n'aurait pas été conclu. Si un élément essentiel fait défaut à la prise d'emploi ou en cours de contrat, cela justifie un licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO. Ledit manquement peut également constituer une condition résolutoire ou la non-réalisation d'une condition suspensive, ce qui a les mêmes effets qu'une résiliation immédiate du contrat de travail pour juste motif.

Le collaborateur a l'obligation d'annoncer aux autorités compétentes ou à son employeur, tout changement dans son statut et d'adapter son permis de séjour et de travail. Les frais y relatifs demeurent à la charge du collaborateur.

Art. 2 Santé des collaborateurs

Les collaborateurs sont responsables de leur santé. S'ils craignent avoir contracté une maladie, ils peuvent solliciter un examen médical.

Lorsqu'une maladie infectieuse est décelée chez un patient ou chez un collaborateur, ce dernier doit en informer immédiatement le responsable en hygiène qui alerte le médecin cantonal afin de lui permettre de donner des directives.

Les collaborateurs exposés aux radiations doivent porter des dosimètres. Le responsable en radiologie médicale veille à ce que le contrôle des dosimètres soit régulièrement effectué. Le médecin des collaborateurs est responsable de la surveillance de la radioprotection, ainsi que du maintien de la santé des collaborateurs exposés aux radiations.

Art. 3 Autres tâches

Le travail comprend les obligations accessoires usuelles, telles que le rangement de ce qui a été utilisé, le nettoyage de la place de travail conformément aux règles internes et/ou médicales, ainsi que l'entretien du matériel mis à disposition.

L'employeur a le droit de confier au collaborateur un autre travail que celui convenu dans le contrat à condition qu'il ne soit pas incompatible avec celui initialement prévu, ou de lui attribuer des tâches supplémentaires, à condition de ne pas dépasser le cadre de ce qui peut être raisonnablement exigé.

Art. 4 Déplacement professionnel

Lorsque le collaborateur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel, ou partir d'un autre endroit que son lieu de rassemblement habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, seul le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail. Le temps de voyage résultant de déplacements professionnels n'est pas indemnisé jusqu'à 60 minutes par jour. Le temps de voyage professionnel journalier dépassant 60 minutes est indemnisé au salaire de base individuel. On entend par salaire de base individuel le salaire contractuel convenu sans supplément ni allocation.

En cas de remboursement des frais de déplacement, seul le déplacement supplémentaire donne droit à indemnisation.

Art. 5 Forme du contrat de travail

Le contrat de travail doit être conclu en la forme écrite. Le collaborateur doit retourner immédiatement à l'employeur un exemplaire signé du contrat de travail.

Art. 6 Dérogation et modification au contrat de travail

Toute dérogation et/ou toute modification au contrat de travail portant sur un élément essentiel, qui ne découle pas de l'application d'une disposition légale impérative ou d'une convention collective de travail à laquelle les parties sont soumises en vertu d'une décision d'extension de son champ d'application ou d'une soumission volontaire doit être faite en la forme écrite.

Art. 7 Interdictions

Sauf autorisation expresse de l'employeur, à moins que cela ne ressorte explicitement de l'activité, il est notamment interdit, dans l'enceinte de l'établissement :

- d'introduire toute personne étrangère à l'établissement qui n'a pas une raison objective d'y venir (visite d'un patient, prestataire de services de l'employeur, etc.) ;
- de filmer, de photographier ou d'enregistrer ;
- de sortir de l'établissement tout document, matériel, médicament, etc. pour quelque usage que ce soit et sous quelque forme que ce soit.

Art. 8 Action de propagande

Les actions de propagande en faveur de sociétés, d'organisations politiques ou syndicales ne sont pas autorisées dans l'enceinte de l'établissement. L'employeur étudie toute demande qui lui parvient.

Art. 9 Fumée et vapotage

A l'exception des locaux réservés à cet effet, il est interdit de fumer, respectivement de vapoter, à l'intérieur de l'établissement. Si un collaborateur désire fumer ou vapoter, il doit le faire pendant la pause. Le temps pendant lequel le collaborateur fume, respectivement vapote, ne compte pas comme temps de travail.

Art. 10 Consommation d'alcool et de produits psychotropes

Le collaborateur s'abstient de toute consommation d'alcool, de drogue et de produits psychotropes pendant le travail et il y vient sans en avoir consommé. Sous réserve de l'accord de la direction, l'employeur autorise une consommation modérée d'alcool lors de manifestations organisées dans le cadre professionnel et de fêtes, par exemple à l'occasion d'anniversaires.

L'employeur attache une très grande importance à la prévention des accidents ainsi qu'à l'image de son établissement à l'égard de ses patients et visiteurs. C'est la raison pour laquelle consommer de l'alcool, de la drogue et des produits psychotropes pendant le travail et le service de piquet, y venir en ayant consommé, ou reprendre le travail après en avoir consommé est considéré comme une faute grave détruisant les liens de confiance qui doivent exister et peut constituer un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO.

Si l'employeur a des soupçons concrets quant à la consommation d'alcool, de drogue ou de produits psychotropes par le collaborateur (changement évident du comportement du collaborateur), ainsi que lorsque des raisons de sécurité du collaborateur, des autres collaborateurs ou de toute autre personne l'exigent, il peut demander qu'il se soumette à un test de dépistage (éthylomètre, prises de sang, etc.).

Les tests de dépistage sont effectués par le médecin-conseil/répondant de l'employeur, à l'exception des tests d'alcoolémie (alcootest), lesquels peuvent être effectués par des collaborateurs habilités et désignés par l'employeur.

Les données sont récoltées dans le but de déterminer l'aptitude du collaborateur à effectuer son activité sans risque pour sa santé, celle des autres collaborateurs, des patients et de tiers. Ces données ne seront pas employées à d'autres fins.

En cas de doute quant à l'aptitude du collaborateur à exercer son activité, l'employeur est en droit de refuser la prestation de travail. Dans ce cas, le collaborateur n'a aucun droit au salaire.

Le collaborateur autorise l'employeur à recevoir le résultat du contrôle effectué (qui est une donnée sensible), dans la mesure où cela lui permet de s'assurer qu'il respecte ses instructions et ses directives et où il porte sur l'aptitude du collaborateur à exécuter son travail.

Le collaborateur peut refuser de se soumettre à un test de dépistage. S'il ne donne pas son consentement, le collaborateur ne peut être contraint à subir un test, mais doit s'attendre à supporter les conséquences prévues par les dispositions générales du droit, soit un avertissement, la résiliation du contrat pour des motifs justifiés, voire pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO lorsque les liens de confiance sont définitivement détruits.

Si le collaborateur cause à l'employeur, à un collègue ou à un tiers, un dommage dans le cadre de son travail, en raison de consommation d'alcool, de drogue et/ou de produits psychotropes, il est tenu de réparer intégralement le dommage.

Les sommes dues à ce titre peuvent notamment être compensées avec le salaire.

Art. 11 Utilisation de l'informatique et des instruments de télécommunication

Sous réserve de l'accord de la direction, l'utilisation de l'informatique (Internet, e-mail, messagerie instantanée, etc.) ainsi que des instruments de télécommunication (téléphone, etc.) à des fins privées est interdite.

L'employeur peut prendre des mesures destinées à contrôler l'activité des collaborateurs pour :

- des impératifs de sécurité ou de prévention des accidents ;
- des motifs tenant à l'organisation ou à la planification du travail ;
- contrôler la qualité des prestations des collaborateurs ;
- contrôler le rendement des collaborateurs.

Le collaborateur répond du dommage qu'il a causé à l'employeur par une utilisation privée ou inadéquate de l'informatique ou des instruments de télécommunication. Il doit également s'attendre à devoir supporter les conséquences prévues par les règles générales du droit, soit un avertissement, la résiliation du contrat de travail pour des motifs justifiés, voire pour des justes motifs avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO lorsque les liens de confiance sont définitivement détruits.



L'employeur peut édicter des directives relatives à l'utilisation, à la surveillance de l'informatique et des instruments de télécommunication ; dans ce cas, ces directives font partie intégrante du présent contrat cadre de travail.

Art. 12 Certificat de travail

Le collaborateur peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.

A la demande du collaborateur, le certificat de travail ne porte que sur la nature et la durée des rapports de services.

II. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU COLLABORATEUR

Art. 13 Salaire

Le salaire est fixé dans le contrat individuel de travail.

Sous réserve de modification, l'employeur remet au moins une fois l'an un décompte salarial qui est contrôlé immédiatement par le collaborateur. S'il ne fait pas l'objet d'une demande de correction dans les 5 jours ouvrables qui suivent sa remise, il est réputé exact et le collaborateur n'a aucune revendication au sujet du décompte remis.

L'employeur peut mettre en place, notamment au moyen d'un système intranet, la possibilité pour le collaborateur de consulter grâce à un code personnel sur le lieu de travail sa feuille de salaire, de l'imprimer et de l'envoyer par voie électronique. Dans cette hypothèse, il est considéré que l'employeur a remis au collaborateur son décompte salarial et qu'il est exact s'il ne fait pas l'objet d'une demande de correction jusqu'au 10 du mois civil suivant celui qui est payé.

Le collaborateur reçoit un salaire mensuel. D'autres modalités de paiement (par ex. à l'heure, à la tâche, au rendement) sont possibles, mais elles doivent être expressément prévues dans le CIT.

Les absences non justifiées ne donnent pas droit au salaire.

Afin de garantir des éventuelles créances de l'employeur découlant des rapports de travail, il peut effectuer une retenue sur le salaire du collaborateur. La retenue ne peut pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie, ni, au total, le salaire d'une semaine de travail. La retenue de salaire n'a pas le caractère d'une peine conventionnelle.

En cas de demeure de l'employeur, le collaborateur ne peut pas compenser sa créance avec des sommes, des objets et tout bien reçu de l'employeur.

Les prétentions salariales s'éteignent toujours lorsque le contrat de travail prend fin, même en cas d'incapacité de travail.

Art. 14 Déductions du salaire et compensations

L'employeur peut déduire du salaire et compenser avec du salaire notamment :

- les cotisations aux caisses sociales ;
- les primes d'assurances ;
- les impôts à la source ;
- les dommages et intérêts ;
- les avances sur salaire ;
- les demandes de restitution de prêts et contrats semblables ;
- les saisies de salaire ordonnées par un office des poursuites ;
- l'indemnité pour non entrée en service sans justification ou l'abandon de l'emploi.

D'autres déductions légales obligatoires ou règlementaires demeurent réservées, de même que la compensation avec toute somme due par le collaborateur à l'employeur.

La compensation et/ou la déduction ne peut pas empiéter sur le minimum vital, à moins que le dommage ait été causé intentionnellement par le collaborateur.

Art. 15 Versement du salaire et avance de salaire

Le salaire est versé au collaborateur dans la règle le 25 du mois. Il est payé sur un compte bancaire ou postal en Suisse. Si le salaire doit être versé à l'étranger, les frais supplémentaires engendrés sont à la charge du collaborateur.

Le droit à une avance sur salaire n'est donné qu'en cas de besoin du collaborateur et il s'agit d'une situation où il lui serait difficile et préjudiciable d'attendre l'échéance du prochain terme de paiement. Dans ce cas, l'employeur verse un acompte représentant au maximum 80 % du salaire de base gagné (droit aux vacances et à l'éventuel treizième salaire non compris) jusqu'au jour de la demande, et 70 % pour le collaborateur soumis à l'impôt à la source.

Art. 16 Salaire en cas de décès du collaborateur

Le contrat de travail prend fin le jour du décès du collaborateur. L'employeur établit un décompte final.

L'employeur paye à partir du jour du décès le salaire pour un mois et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le collaborateur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. Il s'agit d'une créance personnelle des bénéficiaires énumérées ci-dessus et non d'une créance de la masse successorale. Elle n'est pas liée à l'acceptation préalable de la succession et n'est pas dévolue aux créanciers du défunt en cas de liquidation officielle.

Le montant total à verser correspond à un 12^e, respectivement deux 12^e de la rémunération annuelle totale, quel que soit le nombre de bénéficiaires. Il s'agit d'un montant net, non soumis à cotisations aux charges sociales, qui reste dû même lorsque le collaborateur a épuisé tout droit au salaire en vertu des articles 324a et 324b CO et indépendamment du point de savoir si le décès résulte d'une faute commise par le collaborateur.

L'employeur se libère de son obligation en versant le montant correspondant sur le compte bancaire ou postal habituel du collaborateur décédé. Il ne doit pas déterminer au préalable quelles sont les personnes habilitées à effectuer des retraits sur ce compte.

Art. 17 Impôt à la source

Conformément aux dispositions légales fédérales et cantonales en vigueur, certaines catégories de collaborateurs sont imposées à la source.

Si le collaborateur est assujéti à l'impôt à la source et qu'il conteste la déduction fiscale, il a la possibilité, jusqu'à fin mars de l'année civile suivant celle de l'échéance du montant dû au fisc, de demander à l'autorité de taxation une décision au sujet de l'existence et de l'étendue de l'assujéttissement. Si l'employeur a opéré une retenue insuffisante ou n'en a effectué aucune, l'autorité de taxation oblige le collaborateur à s'acquitter de l'impôt qui n'a pas été retenu. Le droit de l'employeur de se retourner contre le collaborateur demeure réservé.

Art. 18 13ème salaire

Un treizième salaire n'est dû que si cela est expressément convenu par écrit dans le contrat individuel de travail.

Le treizième salaire n'est dû qu'à condition que les rapports de travail aient effectivement duré plus de trois mois sans interruption. Le versement du treizième salaire peut être fractionné, par exemple en deux versements, soit la moitié avec le salaire du mois de juin et le solde avec le salaire du mois de décembre.

Si le collaborateur est empêché de travailler pour une raison quelconque, le treizième salaire est réduit proportionnellement.



Art. 19 Gratification conditionnelle

L'employeur peut accorder, en plus du salaire, une rétribution spéciale sous forme de gratification conditionnelle qui est versée au plus tard à fin juin de l'année suivante. L'employeur détermine le montant de la gratification éventuelle en prenant en considération des critères tels que la marche générale des affaires, la performance et le comportement du collaborateur, le nombre d'années d'activité, etc. L'employeur peut édicter un règlement qui fixe les conditions auxquelles la gratification conditionnelle est payée.

La gratification conditionnelle a un caractère aléatoire et n'est en aucun cas garantie ni quant à son principe ni quant à son montant, même si elle a été versée pendant plusieurs années.

Elle n'est allouée que si le contrat de travail n'est pas dénoncé par l'une ou l'autre des parties au moment de son versement.

Art. 20 Remboursement des frais et déplacements

L'indemnisation des frais et des déplacements fait l'objet d'un règlement particulier qui fait partie intégrante des présentes conditions cadre de travail.

Les frais doivent être raisonnables et proportionnés au but poursuivi.

Les frais consécutifs à une attitude fautive du collaborateur (par exemple amendes) ne sont pas remboursés par l'employeur.

Art. 21 Formation et formation continue

Toutes demandes de formation et de développement continu sont à adresser par écrit selon la formule de l'entreprise à son supérieur. Selon la durée de la formation, un co-investissement peut être demandé au collaborateur. La prise en charge des coûts et les obligations d'engagement sont déterminées selon le règlement de formation.

Art. 22 Vacances et congés non payés

Le collaborateur a droit à une durée des vacances fixée dans l'avenant relatif aux données chiffrées.

L'exercice vacances est fixé du 1^{er} janvier au 31 décembre.

À moins que cela n'ait été expressément convenu lors de l'engagement, des vacances ne sont accordées que si les rapports de travail existent depuis au moins 3 mois.

Si l'année de service n'est pas complète, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail. Elles doivent être prises jusqu'à la fin du mois d'avril de l'année civile suivant celle pour laquelle elles sont dues. Des vacances non prises jusqu'à cette date pour des motifs non imputables à l'employeur ne donnent pas lieu à un paiement ou à une compensation quelconque. Elles ne peuvent pas être compensées par des prestations en argent pour la part légale minimale du droit aux vacances. Les cas particuliers survenant lors de la cessation des rapports de travail demeurent réservés.

La date des vacances est fixée par l'employeur qui prend en compte, autant que possible, les désirs du collaborateur.

Les dates de vacances sont à soumettre à l'employeur jusqu'au 28 février. Un plan des vacances est établi par l'employeur jusqu'au 31 mars. Le plan définitif des vacances ne peut être modifié ultérieurement que d'entente entre l'employeur et le collaborateur et à condition que les circonstances l'exigent et le permettent.

Tout souhait de congés, qu'il s'agisse de vacances non planifiées ou de récupération, doit faire l'objet d'une demande établie sur la formule d'entreprise, signée par le collaborateur, envoyée à son responsable direct. De manière générale, la "règle de cinq" s'applique, à savoir que la demande doit se faire en respectant un préavis de 5 fois la durée du congé souhaité (5 jours de préavis pour un congé d'un jour, 5 semaines de préavis pour un congé d'une semaine, etc.).

Le collaborateur qui a une fonction de cadre veille à ce qu'un autre collaborateur le remplace durant son absence et à ce que les affaires importantes continuent à être traitées.



En cas de service de piquet, le collaborateur veille à ce qu'un autre collaborateur le remplace durant son absence.

En présence de circonstances extraordinaires, l'employeur a le droit de déplacer des vacances ou, en cas d'urgence, de rappeler un collaborateur de ses vacances. Dans ce cas, le collaborateur est indemnisé des frais déjà engagés que lui engendre le déplacement de ses vacances ou le retour de ses vacances.

Si le collaborateur est empêché de travailler durant une longue période, les vacances sont diminuées dans les limites de la loi conformément à l'article 329b CO.

L'employeur peut exiger le remboursement du salaire afférent aux vacances payées en trop.

Il est tenu compte des absences fautives dès le premier jour d'absence pour calculer la réduction de la durée des vacances.

Des congés non payés ne sont accordés que pour des motifs justifiés et pour autant que les intérêts de l'employeur n'en soient pas compromis. Ils peuvent être soumis à des conditions. Un congé non payé doit faire l'objet d'une convention écrite entre les parties si sa durée ininterrompue est supérieure à 5 jours ouvrables, ou si la durée totale est supérieure à 5 jours ouvrables pendant une année civile. Un congé non payé n'est accordé que si le collaborateur a épuisé son droit aux vacances, son solde d'heures supplémentaires, de travail supplémentaire et le cas échéant ses heures de rattrapage. Le congé non payé peut être considéré comme la prise de vacances par anticipation s'il n'excède pas 5 jours par année civile. A défaut, une convention doit être signée entre les parties. Si le contrat de travail est résilié, les jours de vacances pris en trop sont déduits du dernier salaire.

Si le collaborateur outrepassé l'interdiction de l'employeur, soit des vacances prises sans autorisation, unilatéralement par le collaborateur, sont un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens de l'article 337 CO.

L'employeur peut définir des périodes pendant lesquelles il est interdit de prendre des vacances. Ceci fait l'objet d'une directive émise par l'employeur dans la règle au plus tard en décembre pour l'année suivante.

Art. 23 Incapacité de travail durant les vacances

Une incapacité de travail n'implique pas obligatoirement l'impossibilité de profiter des bienfaits que doivent procurer les vacances.

Seuls plusieurs jours d'indisposition (maladie, accident) justifient une prolongation ou une reprise des vacances, mais non pas des jours isolés non consécutifs.

Si un collaborateur tombe malade ou subit un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totales non imputables à sa faute, justifiées par un certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances, dans la mesure où l'incapacité de travail entrave la récupération liée aux vacances. Le collaborateur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur, de manière à ce que celui-ci en informe l'assurance perte de gain en cas de maladie, respectivement d'accident.

Les jours de vacances pris avant l'annonce à l'employeur de la volonté de les récupérer ne peuvent pas l'être, peu importe la capacité ou non du collaborateur d'en bénéficier.

Si le collaborateur ne demande pas le report des vacances en raison de l'incapacité, il est réputé y avoir renoncé. L'employeur peut lui en demander confirmation.

En cas d'incapacité de travail pendant les vacances, la période d'incapacité ne compte pas comme vacances à condition qu'elle dépasse trois jours et qu'un certificat médical ou hospitalier soit présenté. L'employeur peut faire dépendre le versement du salaire de la remise des quittances dûment acquittées. L'examen effectué par un médecin de confiance demeure réservé.

Si le certificat médical n'est pas écrit dans une langue nationale ou en anglais, le collaborateur procède à sa traduction pour le remettre à l'employeur.

La fixation des jours de vacances à reporter est déterminée d'entente avec l'employeur. Le collaborateur ne peut en aucun cas prolonger ses vacances de sa propre initiative.

Art. 24 Jours fériés

Les jours fériés sont fixés dans l'avenant relatif aux données chiffrées.

Les jours fériés sont déterminés en fonction du lieu habituel de travail.

Les jours fériés qui tombent pendant une période de vacances ne comptent pas comme jours de vacances. Les jours fériés coïncidant avec un jour non travaillé ainsi qu'en cas d'absence pour maladie, accident, service militaire, civil, ou dans la protection civile, ne peuvent pas être récupérés.

En plus des jours fériés mentionnés dans l'avenant relatif aux données chiffrées, l'employeur peut instituer, notamment pour certains services, des jours à compenser, par exemple en cas de pont ou de fermeture d'entreprise.

Art. 25 Congés payés

Si un événement touchant directement le collaborateur tombe sur un jour normalement travaillé et que sa date ne peut pas être modifiée, les congés payés suivants sont accordés selon l'horaire qui aurait été travaillé ou s'il est planifié selon le taux d'activité. Aucune heure supplémentaire ne doit être effectuée en lien avec ces congés payés :

- Mariage civil ou enregistrement du partenariat du collaborateur : 3 jours
- Naissance de son propre enfant (pour le père) ou adoption :
 - Jusqu'à la fin de la 2^{ème} année de service 1 jour
 - Dès la 3^{ème} année de service 4 semaines
- Décès du conjoint, du partenaire enregistré, d'un enfant, des parents et des frères et sœurs, à dater du décès jusqu'à l'inhumation : 3 jours
- Décès des beaux-parents, ainsi que des oncles, tantes et grands-parents (en ligne directe) 1 jour
- Déménagement de son propre ménage pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés, au maximum une fois par année : 1 jour

Avec l'accord de l'employeur, le collaborateur a droit à des congés payés d'une durée maximale de 8 jours (proportionnellement au taux d'activité) par année pour l'exercice d'une charge publique. L'employeur peut refuser les congés si la charge publique n'est pas compatible avec l'activité exercée au service de l'établissement. Lorsqu'elle nécessite des absences du collaborateur pour une durée supérieure au congé payé, il peut être imposé une diminution du taux d'activité.

Les congés payés sont liés à l'événement. Ils doivent être pris la semaine qui précède ou qui suit l'événement. Les congés liés aux décès sont accordés depuis le décès jusqu'à l'inhumation.

L'indemnité pour absence justifiée rémunérée est versée pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois.

Les congés payés accordés en cas de naissance de son propre enfant ou d'adoption doivent être pris au plus tard dans les six mois qui suivent l'événement. Passé ce délai, ils ne peuvent plus être accordés. Les jours de congé peuvent être pris en une fois ou de manière fractionnée, selon l'activité du service et en accord avec le supérieur hiérarchique. Les 4 semaines de congé paternité ou adoption sont octroyées au prorata de l'activité du collaborateur. La demande doit être adressée par écrit au manager dès connaissance de la grossesse ou de l'adoption et au plus tard un mois avant la date souhaitée du début du congé. L'acte de naissance est à remettre au service RH. En cas de résiliation du contrat de travail, l'éventuel solde non planifié durant le délai de congé se verra définitivement perdu. Cette disposition ne s'applique pas en cas de réglementation cantonale plus favorable. Dans le cas où les deux parents adoptifs travaillent au sein de Swiss Medical Network, le congé n'est valable que pour l'un des deux parents, ou fractionnable entre les deux.

Lorsque le contrat est résilié par l'employeur, le travailleur a droit à un congé non rémunéré égal au temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi, mais 2 jours au maximum par mois (1/2 jour max. par semaine).

Sous réserve de cas de force majeure (décès et accouchement), l'annonce des jours de congés payés doit être effectuée le plus rapidement possible, mais au plus tard deux semaines à l'avance. En cas d'absence d'annonce ou d'annonce tardive, l'employeur peut refuser le congé dans la mesure où cela perturbe l'activité de l'employeur.

Art. 26 Jubilés

Afin de remercier les collaborateurs pour leur fidélité, l'employeur octroie une prime ou des jours de vacances supplémentaires à partir de 5 ans d'ancienneté puis chaque 5 ans.

La prime est octroyée au prorata du taux d'activité moyen sur le nombre d'année d'ancienneté. Seules les années complètes et successives sont prises en charge et la dernière date d'entrée en fonction fait foi. Il n'y a aucun cumul en cas d'interruption d'activité sauf dérogation dans le CIT. Les années d'apprentissage ne comptent pas dans le calcul des années d'ancienneté. Les primes sont versées avec le salaire du mois du jubilé. Aucune prime n'est octroyée si les rapports de travail sont résiliés. Si le collaborateur choisit les jours de vacances supplémentaires, ceux-ci seront crédités le mois du jubilé. Ces jours de vacances doivent impérativement être pris durant l'année du jubilé et aucun report n'est autorisé. S'ils ne sont pas pris, ces jours sont définitivement perdus.

<u>Année d'ancienneté</u>	<u>Prime en CHF à 100%</u>	<u>ou Nombres de jours de vacances à 100%</u>
5 ans	CHF 500.-	1 jour
10 ans	CHF 1'000.-	3 jours
15 ans	CHF 1'250.-	4 jours
20 ans	CHF 1'500.-	5 jours
25 ans	CHF 1'750.-	5 jours
30 ans	CHF 2'000.-	5 jours
35 ans	CHF 2'250.-	5 jours
40 ans	CHF 2'500.-	5 jours
45 ans	CHF 2'750.-	5 jours

Art. 27 Visite médicale

En cas d'urgence, une première visite médicale peut avoir lieu pendant les heures de travail ; le temps perdu doit être rattrapé. Les rendez-vous ultérieurs doivent être fixés en dehors des heures de travail. Si tel ne peut pas être le cas, le temps perdu doit être rattrapé.

Art. 28 Garde d'enfants malades

Le collaborateur a droit en cas de nécessité et en l'absence d'autre possibilité à un congé payé pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté dont il a la garde effective. Il doit prouver qu'il n'avait pas d'autre possibilité pour s'occuper de l'enfant.

Le collaborateur doit fournir un certificat médical attestant que l'enfant est malade ou accidenté et qu'il doit faire l'objet d'une garde et ce dès le premier jour.

La durée du congé payé est limitée à 3 jours par cas mais au maximum 5 jours par année civile et par famille.

Lorsque les deux parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un d'entre eux ou est réparti entre eux.

Art. 29 Traitement des données personnelles

Le collaborateur autorise l'employeur à traiter les informations qui le concernent sur ses installations informatiques. Il l'autorise également à obtenir des renseignements auprès de ses précédents employeurs.

L'employeur garantit au collaborateur que les données personnelles le concernant sont traitées de manière licite conformément aux dispositions édictées par la Loi fédérale sur la Protection des Données du 19 juin 1992 (LPD) et plus particulièrement l'application des principes suivants :

- le traitement des données personnelles est réalisé selon le principe de la bonne foi ;
- le traitement des données personnelles est proportionnel au but visé et se limite à ce qui est nécessaire ;
- les données personnelles sont protégées par des mesures techniques et organisationnelles contre la perte et le traitement non autorisé ;
- le collaborateur dont les données personnelles sont traitées a un droit d'accès qui inclut celui de faire corriger les inexactitudes.



Le collaborateur autorise l'employeur à conserver son dossier personnel sans limite de temps après la fin des rapports de travail, ainsi qu'à donner des renseignements à des employeurs qui le demandent. Ces autorisations sont révocables en tout temps par écrit.

Art. 30 Accès aux données personnelles et corrections des inexactitudes

Conformément au droit de se renseigner sur le contenu de son dossier, le collaborateur peut en faire usage en respectant la procédure suivante :

- il fait la demande d'accès par écrit ;
- l'employeur donne suite à la demande du collaborateur dans les 30 jours ;
- le cas échéant, le collaborateur notifie par écrit sa demande de correction ;
- l'employeur procède à la rectification justifiée dans les 8 jours qui suivent la demande et en informe le collaborateur.

Afin de sauvegarder l'intérêt prépondérant de l'employeur, les collaborateurs n'ont aucun droit d'accès aux notes que l'employeur a établies à des fins personnelles et qui ne sont pas communiquées à des tiers. Ils ne peuvent pas non plus consulter les dossiers relatifs à la planification du personnel ou aux plans de carrière, ni ceux qui concernent les procédures en cours.

Art. 31 Prises de vue et enregistrements

L'employeur et/ou des tiers autorisés par lui peuvent prendre des images télévisées et/ou multimédias ainsi que des photos et procéder à des enregistrements dans le cadre de la présentation et des activités de l'entreprise.

Les données récoltées peuvent être utilisées dans le but de figurer notamment :

- sur le site internet de l'entreprise ;
- dans le journal interne de l'entreprise ;
- dans des comptes rendus de la presse locale ;
- sur des plaquettes d'information et/ou publicitaires ;
- dans des publicités télévisées.

Si le but est différent de celui mentionné ci-dessus, le collaborateur est informé de la date des prises de vues et des enregistrements, ainsi que de leur but. Dans ce cas, il a le droit de refuser de participer aux prises de vues et aux enregistrements.

Art. 32 Accord des collaborateurs

Le collaborateur accepte la prise et la publication d'images télévisuelles et ou/multimédias ainsi que les photos sur lesquelles il apparaît, dont l'utilisation est faite conformément à l'article précédent.

Le collaborateur peut retirer par écrit en tout temps son consentement. Dans ce cas, le consentement du collaborateur demeure valable pour les prises de vues et les enregistrements effectués avec son accord avant le retrait de l'autorisation.

Le consentement du collaborateur demeure valable même après la fin des rapports de travail.

Art. 33 Diligence et fidélité

Le devoir de diligence et de fidélité est absolu.

Le collaborateur exécute avec soin le travail qui lui est confié et il sauvegarde les intérêts de l'employeur. Il observe les instructions de l'employeur. Il annonce les difficultés et les insuffisances qu'il constate et il aide à les corriger. Il traite avec soin et compétence le matériel mis à sa disposition pour l'exécution du travail. Le collaborateur s'engage à traiter de façon absolument confidentielle toute information portée à sa connaissance dans le cadre de ses activités professionnelles.

Le collaborateur veille à ne pas ternir l'image de son employeur, ni à lui porter préjudice, notamment par le biais de l'utilisation des réseaux sociaux. De manière générale, il ne doit rien faire qui pourrait léser les intérêts de l'employeur et/ou ternir son image.

Le collaborateur est tenu :

- d'exécuter tous les travaux qui lui sont confiés avec application, professionnalisme et conformément aux prescriptions ;
- de respecter l'horaire de travail convenu ;
- de se présenter au travail à temps et de procéder à tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer son travail à l'heure. Le changement de tenue et l'hygiène personnelle n'entrent pas dans le temps de travail ;
- de porter des vêtements mis à sa disposition par l'employeur pendant le temps de travail.

Il est interdit au collaborateur d'accepter ou de se faire promettre, dans le cadre de son activité au service de l'employeur, des cadeaux, des commissions et d'autres avantages de toute nature dont l'employeur n'aurait pas connaissance. La corruption passive et active est interdite. Si une telle tentative vient à sa connaissance, le collaborateur en informe sans retard la direction. Le collaborateur s'abstient d'adopter à l'égard de tiers des pratiques qui relèvent de la concurrence déloyale.

Le collaborateur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent et tous autres avantages ; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu si la valeur du cadeau est supérieure à CHF 50.-. Le collaborateur n'a aucun droit personnel sur ce qu'il reçoit si la valeur mentionnée ci-dessus est dépassée.

Le non-respect de ces obligations est un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens de l'article 337 CO.

Art. 34 Matériel

Sous réserve d'un accord exprès de l'employeur, l'accomplissement de travaux personnels, rémunérés ou non, en utilisant le matériel de l'employeur (ordinateur, téléphone, outillage, matériel, instruments médicaux, etc...) est interdit.

Lorsque le collaborateur en a reçu l'autorisation, l'utilisation à titre privé des téléphones et des ordinateurs est réservée à des cas de force majeure et à condition qu'elle reste dans une mesure limitée et qu'elle ne perturbe pas l'activité de l'employeur. Pour le surplus, les directives relatives à l'utilisation de l'informatique et des instruments de télécommunication sont applicables.

Le collaborateur utilise et entretient le matériel et les véhicules dans les règles de l'art. Il traite avec soin le matériel mis à sa disposition et en fait un usage économe. Il signale sans délai les éventuels dommages à l'employeur.

Le collaborateur est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.

Art. 35 Autre(s) activité(s) et travail au noir

Le collaborateur doit tout son temps de travail à son employeur.

Pendant la durée du contrat de travail, le collaborateur ne doit pas accomplir de travail professionnel, rémunéré ou non, pour un tiers sans avoir obtenu l'autorisation préalable écrite de son employeur. En cas d'autorisation d'exercer une autre activité, le paiement du salaire peut faire l'objet d'un accord particulier.

Le collaborateur doit en tout temps donner spontanément à l'employeur tous les renseignements qui lui permettent de se déterminer sur l'exercice de l'autre activité. Ces renseignements doivent permettre à l'employeur de s'assurer :

- qu'elle ne lèse pas ses intérêts ;
- que les obligations légales concernant les couvertures d'assurances sociales et privées sont respectées ;
- qu'elle ne lui fait pas concurrence ;
- qu'il n'y a pas de conflits d'horaires entre les activités ;
- que la durée maximale hebdomadaire du travail selon la Loi sur travail (LTr) est respectée ;
- que les durées de repos quotidien et hebdomadaire sont respectées ;
- que le collaborateur bénéficie d'une demi-journée de congé hebdomadaire ;
- que le collaborateur ne viole pas les règles relatives au travail du dimanche et des jours fériés ;
- que le collaborateur ne viole pas son obligation de diligence et de fidélité.

La violation de l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable expresse écrite de l'employeur pour exercer une autre activité, constitue une violation grave du devoir de diligence et de fidélité du collaborateur qui peut entraîner des sanctions :

- par l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat ;
- pénales en cas de violation de la Loi fédérale sur le Travail (LTr) ;
- le refus de l'assureur maladie perte de gain de verser des indemnités ;
- le refus de l'assurance accidents de verser des indemnités ;
- le refus des assurances maladie et accidents de couvrir les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation.

Le collaborateur peut en outre être tenu de réparer le dommage causé à l'employeur par son comportement fautif.

Le collaborateur domicilié hors du territoire Suisse et qui exerce, en parallèle à son activité en Suisse, une autre activité dans son pays de résidence ou dans un pays membre de l'UE/AELE, peut être soumis au régime de sécurité sociale de son pays de domicile, y compris pour le salaire suisse. Il est notamment pour cette raison impérative que l'employeur ait connaissance de toute autre activité exercée. A défaut, le collaborateur risque de ne pas être affilié au bon régime de sécurité sociale.

Le collaborateur est formellement informé que, par exemple, s'il est domicilié dans un autre pays et qu'il exerce une autre activité, il peut être exclu de toute indemnisation par les assurances conclues par l'employeur. Dans un tel cas, s'il n'a pas demandé par écrit, et obtenu également par écrit l'autorisation de l'employeur d'exercer une autre activité, et que les assurances conclues par l'employeur refusent pour cette raison de l'indemniser, l'employeur est délié de toute obligation à son égard, le collaborateur supportant seul le défaut d'information. Le collaborateur doit en outre réparer tout préjudice que l'employeur subit du fait qu'il n'aurait pas obtenu son accord préalable pour exercer une autre activité.

Une convention doit être établie par écrit entre les parties lorsque l'employeur autorise le collaborateur à exercer une autre activité.

Les publications et les conférences sur des sujets et des objets qui concernent les intérêts de l'employeur doivent préalablement être approuvées et autorisées par lui.

Le travail au noir est interdit.

Le non-respect de ces obligations est un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens l'article 337 CO.

Art. 36 Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre du contrat de travail, dans laquelle un travail est effectué de façon régulière en dehors des locaux de l'entreprise.

Le télétravail est en règle générale alterné avec les jours dans l'entreprise.

Un télétravail peut être octroyé après 6 mois d'activité sans interruption pour l'employeur. Si le télétravail est accordé, il est instauré pour une période probatoire de 6 mois. A l'issue de la période probatoire, l'employeur peut décider de maintenir ou non l'autorisation de faire du télétravail.

Les modalités particulières du télétravail sont, au surplus, régies par un accord individuel écrit conclut entre le collaborateur et l'employeur, qui porte en particulier sur les missions faisant l'objet du télétravail, la durée du télétravail, sa répartition, la fréquence des contacts entre le télétravailleur et son supérieur hiérarchique, ainsi que sur les aspects de confidentialité absolue.

Le collaborateur accepte que son activité en télétravail soit monitorée et que des contrôles soient effectués.

Le télétravail est autorisé uniquement sur le territoire helvétique selon la législation européenne en matière d'assujettissement aux assurances sociales.

Le télétravail est autorisé pour les collaborateurs occupés au minimum à 80% et pour un jour au maximum par semaine du mardi au jeudi.

Art. 37 Comportement, conduite et devoir d'entraide

Les collaborateurs doivent s'entraider et se remplacer dans leur travail, même s'ils n'en sont pas spécialement requis. Ils ne peuvent cependant en aucun cas dépasser le cadre de leurs compétences, en particulier dans le domaine des soins.

Le respect, la courtoisie et l'esprit de solidarité doivent présider aux relations entre collaborateurs, supérieurs et subordonnés.

Le comportement et la conduite du collaborateur ne doivent pas faire l'objet de plainte en relation avec son activité professionnelle. Il sauvegarde fidèlement et de son mieux les intérêts de son employeur.

Il contribue à créer une bonne ambiance.

Art. 38 Habillement et hygiène

L'employeur attache une très grande importance à l'image de son entreprise à l'égard de ses patients.

Le collaborateur se doit dès lors d'adapter sa tenue à l'ensemble des circonstances. Le collaborateur est tenu à une hygiène corporelle et buccale irréprochable.

A titre d'exemple, lors d'une représentation officielle et lors de rendez-vous d'affaires, une tenue élégante est exigée (costume, chemise blanche, cravate pour les messieurs, complets ou robe élégante pour les dames).

Dans l'enceinte des cliniques, les collaborateurs doivent adopter un style soigné conforme à l'image de l'entreprise. Les shorts, bermudas, jeans troués ne sont notamment pas autorisés.

Au surplus, le règlement intitulé « règlement des uniformes » est applicable et fait partie intégrante des présentes conditions cadre de travail.

Art. 39 Secret d'affaires

Le collaborateur est tenu d'observer vis-à-vis de quiconque la discrétion la plus absolue sur tout ce qui parvient à sa connaissance dans le cadre de son activité professionnelle.

Il est notamment tenu de conserver le secret sur toutes les relations de l'établissement et des patients. Le collaborateur est formellement rendu attentif au fait que le devoir de garder le secret absolu subsiste sans limite de temps après la fin des rapports de travail.

En cas de violation du secret d'affaires, le collaborateur, sur plainte pénale, est passible de l'emprisonnement ou de l'amende conformément à l'article 162 du code pénal suisse.

Art. 40 Discrétion

Pendant la durée de son emploi, le collaborateur s'engage à garder le secret absolu, notamment:

a) les secrets d'affaires, soit en particulier

- le calcul des prix ;
- les marges et bénéfices ;
- les listes de patients ;
- les sources ;
- les livrables (documents, applications, etc.) ;
- les méthodes d'analyse et de gestion de projet.

b) les secrets personnels, soit en particulier

- le revenu ;
- les relations familiales ;
- les situations personnelles ;
- toutes les données et informations relatives aux ressources humaines ;
- les particularités individuelles ;
- les traitements exceptionnels.

c) les secrets sur la comptabilité, soit en particulier :

- les comptes ;
- les débiteurs ;
- les créanciers ;
- les résultats ;
- la marge ;
- la trésorerie ;
- les banques ;
- les salaires.

Le collaborateur est formellement rendu attentif au fait que le devoir de garder le secret absolu subsiste sans limite de temps après la fin des rapports de travail.

Art. 41 Régularité au travail

Le collaborateur a l'obligation d'être ponctuel, d'entrer en service et de ne pas quitter son emploi abruptement. S'il viole l'une ou plusieurs de ces obligations, il est en demeure, ce qui peut entraîner les conséquences suivantes :

- l'employeur ne paie pas le salaire ;
- l'employeur peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO) si le collaborateur persiste, après avoir été mis en demeure, à violer son obligation ;
- l'employeur peut faire exécuter le travail par un tiers et demander des dommages et intérêts ;
- l'employeur peut appliquer les sanctions légales qui correspondent à une indemnité égale au 25 % du salaire mensuel du collaborateur (y compris vacances et 13^{ème} salaire), qui est retenue sur le salaire ou réclamée devant les tribunaux.

Art. 42 Rapport d'activité

Lorsque cela lui est demandé, le collaborateur remet le premier jour ouvrable de la semaine ou à la date convenue un rapport concernant l'activité de la semaine précédente sur des formules établies par l'employeur.

Art. 43 Respect des instructions et des directives

Le collaborateur respecte, selon les règles de la bonne foi, les instructions, les directives générales et le cahier des tâches personnelles que l'employeur édicte et que ses supérieurs lui demandent. En particulier :

- il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en relation dans l'exercice de son activité ;
- il s'abstient de tout acte susceptible de léser l'employeur ou de donner lieu à des réclamations ;
- il porte une attention particulière à la formation des apprentis et des stagiaires qui lui sont confiés ;
- il veille à sa formation personnelle continue, en particulier au plan professionnel.

L'employeur peut, en particulier, donner des directives relatives à l'apparence extérieure du collaborateur, par exemple en ce qui concerne la tenue vestimentaire. Il peut notamment exiger le port de vêtements de travail.

Il est strictement interdit de porter des leggings, des jeans, des baskets durant les heures de travail. D'autre part, le port de la cravate est obligatoire pour le personnel masculin des bureaux et pour les médecins assistants.

Selon le département, le port de l'uniforme est obligatoire.

Le port de piercing est interdit sur le visage et la langue ainsi que les tatouages visibles.

Le collaborateur doit communiquer à son employeur dans un délai de deux jours tous changements d'adresse et d'état qui peuvent avoir une incidence sur les relations de travail, que cela l'empêche d'exercer son activité ou risque de l'en empêcher.

Art. 44 Déclaration obligatoire

Si le collaborateur, notamment par suite de maladie, d'accident, ou pour toute autre raison, est empêché de travailler, il doit en prévenir immédiatement l'employeur.

Le collaborateur doit fournir spontanément une justification suffisante de son incapacité de travail. A partir du 2ème jour complet d'absence, cette justification doit être apportée sous forme de certificat médical. L'employeur peut exiger la remise d'un certificat dès le 1er jour d'absence.

En cas d'incapacité de longue durée, le collaborateur a l'obligation d'informer son supérieur hiérarchique ou les ressources humaines de son état de santé de manière hebdomadaire.

L'employeur ou l'assurance peut exiger que le collaborateur se soumette à un examen médical. Les coûts liés à cet examen sont pris en charge par l'employeur ou l'assurance.

Dans le système de planification des heures, en cas d'absence maladie, accident ou grossesse, dès le 1^{er} jour d'absence, la planification est effectuée selon le taux d'activité du collaborateur.

L'employeur prend en charge les coûts liés à la protection de la santé de ses collaborateurs tels que vaccins contre l'hépatite, ...

Les certificats médicaux d'inaptitude au travail de nuit doivent être réévalués chaque année. Les coûts sont à la charge de l'employé.

Art. 45 Prévention des maladies et des accidents

Le collaborateur soutient et seconde l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents. Il utilise consciencieusement et de manière appropriée les installations sanitaires, de sécurité, de protection de la santé ainsi que tous les moyens mis à disposition pour protéger la santé et la vie des collaborateurs ; il suit les instructions qui s'y rapportent.

Le collaborateur est tenu d'appliquer strictement les directives de son employeur en matière de prévention des accidents. En cas de non-respect de la diligence requise, le collaborateur peut être astreint au versement de dommages et intérêts. La possibilité de l'assureur accident de l'employeur de se retourner contre le collaborateur demeure réservée selon les dispositions de la Loi sur l'Assurance Accidents.

Il respecte toutes les mesures de prudence et de protection. Si le collaborateur doit utiliser du matériel ou des véhicules au sujet desquels il n'a reçu aucune instruction, il demande lui-même spontanément à être instruit.

Le collaborateur avertit sans tarder son employeur en cas de dommage et d'incident.

Art. 46 Obligation de restituer

Lorsque le contrat de travail prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'entre elle pourrait avoir reçu de tiers pour le compte de l'autre.

L'obligation de restituer implique que le collaborateur remette notamment à l'employeur les documents suivants :

- tous les documents de travail (documents officiels, notes manuscrites, classeurs...);
- liste de patients ;
- dossiers de patients ;
- informations techniques (codes sources, calculs, méthodes, codes d'accès, ...);
- matériel informatique (ordinateur portable, clavier, écran, tablette,...);
- téléphone portable (carte sim, appareil et câbles) ;
- véhicule de fonction (véhicule nettoyé, clés, gilets,...);
- clés de bâtiments (badge d'accès et autres) ;
- uniformes ;
- etc. qu'il a reçus ou produit pour mener à bien son activité.



L'obligation de restituer implique également que le collaborateur restitue à l'employeur tout ce qu'il a reçu de tiers dans le cadre de l'exercice de son activité, tel que marchandises, outils, documents physiques et informatiques, papiers valeurs, etc.

Il est interdit au collaborateur de conserver des copies physiques et informatiques de documents.

Le collaborateur doit restituer immédiatement à son employeur le produit du travail créé dans l'accomplissement de ses obligations contractuelles. Refuser de restituer notamment les codes sources d'un logiciel constitue une violation de cette obligation.

L'obligation de restituer existe indépendamment du droit d'interdire à un ancien collaborateur d'exercer une activité concurrente (prohibition de faire concurrence au sens des art. 340 ss CO).

Art. 47 Exercice d'un droit constitutionnel

L'exercice des droits constitutionnels, tels la liberté de croyance, la liberté d'association, l'exercice des droits politiques et la liberté d'expression est garantie, à moins qu'il ne perturbe le travail dans l'entreprise.

L'exercice des droits constitutionnels ne doit pas violer une obligation résultant du contrat de travail ni perturber l'activité de ou dans l'établissement.

Art. 48 Droit de contrôle

Dans le but de sauvegarder les intérêts prépondérants de l'entreprise, de l'employeur et / ou ceux d'un (ou de plusieurs) collaborateur(s) et/ou de patients, l'employeur peut mettre en œuvre des mesures de surveillance et de contrôle proportionnées et adaptées aux circonstances, telles l'examen du disque dur de l'ordinateur et des e-mails, un système de caméra vidéo, un contrôle des effets personnels, le contrôle des numéros de téléphone appelants et sortants, etc. Le contrôle peut en particulier être effectué par l'employeur, par une entreprise privée de surveillance ou par une autorité.

Sous réserve de cas exceptionnels (par exemple : délit pénal), les collaborateurs sont informés des mesures de contrôle et de surveillance.

Art. 49 Responsabilité

Le collaborateur répond personnellement de tout dommage direct ou indirect dont il est l'auteur, auquel doit répondre l'employeur, ou qui a été causé à son désagrément, qu'il ait été causé intentionnellement ou par négligence par lui. Les sommes dues à ce titre peuvent être compensées avec le salaire et par tout montant payé par l'employeur au titre notamment de participation au chiffre d'affaires et/ou au bénéfice, de gratification et de provision. Il en va de même pour les conséquences résultant du non-respect du contrat de travail et des conditions cadre de travail.

Art. 50 Exécution personnelle

Le collaborateur exécute en personne le travail dont il est chargé.

Art. 51 Interdiction de cession et de mise en gage

Il est interdit au collaborateur de céder à des tiers ou de mettre en gage des créances de toute nature qu'il possède à l'encontre de l'employeur ou de la caisse de pension, etc. Les cessions ou les mises en gage effectuées en dépit de cette interdiction ne sont pas reconnues par l'employeur. Les dispositions prises par les autorités judiciaires ou par les offices de poursuites demeurent réservées.

III. INVENTIONS, DESIGNS, ŒUVRES ET SOFTWARE

Art. 52 Invention

L'invention est toute conception technique d'une qualité qui la rend digne d'intérêt et utilisable pour un spécialiste et qui, de surcroît, ne fait pas encore partie de l'état de la technique. Il n'importe pas qu'elle soit brevetable au sens de la Loi fédérale sur les brevets d'inventions. Les critères essentiels sont, premièrement, la mesure dans laquelle l'invention est utilisable et l'importance des services qu'elle est censée rendre à l'économie et, deuxièmement, son niveau et le progrès technique qu'elle représente. L'invention doit procéder d'une idée créatrice qui n'était pas à la portée de tout homme du métier ayant une bonne formation. Elle doit réaliser un progrès technique, dont il n'est pas nécessaire qu'il soit essentiel.

Invention de service

L'invention de service constitue une prestation inhérente à l'objet du contrat de travail. Ce sont celles que le collaborateur a faites ou auxquelles il a participé dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles. Elles ne sont pas forcément stipulées par contrat, mais peuvent découler des circonstances. L'époque et le lieu de l'invention ne sont pas déterminants, mais bien l'existence d'un rapport étroit de connexité entre l'invention et l'activité prévue par le contrat. Il y a présomption en ce sens lorsqu'il s'agit de collaborateurs techniques supérieurs qui n'ont pas une simple tâche d'exploitation délimitée. Il y a lieu de déduire d'un contrat de travail une activité inventive dès que les circonstances de l'engagement, ainsi que la situation dans l'entreprise, imposent au collaborateur de consacrer toutes ses connaissances professionnelles au service de l'employeur.

Les inventions de service appartiennent à l'employeur ; le collaborateur a l'obligation de lui remettre immédiatement le fruit de son activité inventive. L'employeur ne doit au collaborateur aucune rémunération spéciale pour une invention de service. L'inventeur peut demander la mention de son nom.

Inventions occasionnelles liées

Les inventions occasionnelles liées sont celles que le collaborateur a faites dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles. Dans ce cas, le collaborateur doit informer par écrit son employeur, qui a un délai de six mois pour lui faire savoir s'il entend ou non acquérir l'invention. Dans la mesure où l'invention occasionnelle constitue une prestation supplémentaire du collaborateur, l'employeur lui verse une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses du collaborateur et de sa situation dans l'entreprise.

Si l'employeur renonce à acquérir l'invention, le collaborateur peut l'exploiter en respectant les intérêts légitimes de l'employeur, en particulier en s'abstenant de lui faire concurrence.

Inventions indépendantes

Ce sont celles que le collaborateur a faites en dehors de son activité professionnelle et de ses obligations contractuelles. Elles lui appartiennent de sorte qu'il peut les exploiter ou les céder.

Le collaborateur doit respecter son obligation de fidélité au sens de l'article 321a CO.

Art. 53 Design

Le design est la création de produits ou de parties de produits caractérisés notamment par la disposition de lignes, de surfaces, de contours ou de couleurs, ou par le matériau utilisé. Cette numération n'est pas exhaustive et comprend toutes les caractéristiques extérieures perceptibles de l'apparence, indépendamment de son utilisation industrielle.

Le statut juridique du design est identique à celui des inventions.

Art. 54 Droit relatif aux œuvres, notamment les logiciels

Le collaborateur cède intégralement à l'employeur tous les droits d'auteur et / ou d'utilisation, ainsi que les résultats du travail réalisé dans le cadre de son activité professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres personnes. La cession concerne notamment les logiciels développés par le collaborateur. Elle comprend par ailleurs tous les droits décrits dans la loi fédérale sur le droit d'auteur.

La cession concerne aussi les droits relatifs aux logiciels conçus par le collaborateur dans le cadre de son activité professionnelle, mais subsidiairement hors de l'accomplissement d'une obligation contractuelle. Le salaire convenu entre le collaborateur et l'employeur inclut l'indemnisation pour la cession du droit.

Art. 55 Développement de software

Les programmes informatiques font partie des œuvres protégées par la loi sur les droits d'auteur.

Si le collaborateur, dans l'exercice de ses activités et / ou de ses responsabilités contractuelles, est amené à créer un programme informatique, seul ou en collaboration avec d'autres personnes, tous les droits d'auteur et / ou de brevets correspondants, ainsi que tous les résultats de ses travaux sur ce logiciel, sont transférés immédiatement et entièrement à l'employeur, dès l'origine et sans aucune restriction de temps ni de lieu.

Cette définition englobe les logiciels qui sont créés dans l'exécution des obligations prévues par le contrat individuel de travail, à la création desquelles le collaborateur s'était engagé expressément ou tacitement. En outre, le fait que le logiciel ait été créé sur le lieu de travail ou ailleurs pendant les heures de travail ou en dehors, ne joue aucun rôle. Le seul élément déterminant est que la création intervienne en exécution des obligations contractuelles.

Le collaborateur reconnaît que l'employeur bénéficie seul du droit exclusif d'exploitation de ce programme informatique, indépendamment de son aptitude à la protection et de la législation de protection applicables. La cession de ce droit comprend en particulier toutes les opérations figurant aux articles 9 à 11 de la loi sur les droits d'auteur.

L'employeur dispose également en particulier du droit :

- de publier pour la première fois ce logiciel;
- d'effectuer des copies de ce logiciel;
- de distribuer ce logiciel sur n'importe quel support informatique;
- d'utiliser les parties de ce logiciel dans la création d'autres programmes;
- de modifier ce logiciel ou d'en poursuivre le développement.

Les droits patrimoniaux d'utilisation du logiciel appartiennent à l'employeur. Les droits moraux (droits à la paternité et à l'intégralité de l'œuvre) restent au collaborateur. L'employeur peut avoir la qualité de co-auteur s'il a lui-même fourni un apport créatif et original.

IV. RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 56 Fin des rapports de travail

Les rapports de travail prennent fin à l'expiration de la durée, le cas échéant contractuellement convenue de façon fixe, ou par la conclusion d'un accord de résiliation écrit entre les parties, ainsi que par la dénonciation par l'employeur ou par le collaborateur du contrat de travail.

La résiliation doit être notifiée ou confirmée par lettre recommandée ou en courrier A+. Si le courrier doit être adressé à l'étranger, l'expéditeur peut utiliser toute forme qui lui permet de savoir quand le courrier est parvenu dans la sphère d'activité de l'autre partie. La remise en mains propres de la résiliation écrite au destinataire contre accusé de réception signé, ou devant témoin répond également aux exigences formelles.

Les contrats de travail de durée maximale ou déterminée peuvent être dénoncés de part et d'autre avant l'échéance convenue en respectant le délai de congé contractuellement convenue ; en tous les cas, les contrats de durée maximale ou déterminée prennent automatiquement fin aux termes convenus ou lorsque la durée convenue a pris fin, sans que la résiliation ne doive être confirmée.

Après le temps d'essai, le délai minimum de résiliation d'un contrat de durée indéterminée est le suivant :

- pendant la première année d'un emploi ininterrompu: 1 mois calendaire, soit, dans la règle, pour le même quantième du mois suivant;
- dès la deuxième année d'un emploi ininterrompu: 2 mois calendaires, soit, dans la règle, pour le même quantième deux mois après réception du congé.

La résiliation immédiate pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO demeure réservée.

Après le temps d'essai, le collaborateur ne peut pas résilier le contrat de travail si un supérieur dont il est à même d'assumer l'activité ou l'employeur lui-même se trouve empêché de travailler pour les motifs indiqués à l'article 336c alinéa 1 lettre a CO (soit pendant que le supérieur ou l'employeur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours) et s'il incombe au dit collaborateur d'assumer le remplacement.

Le contrat de travail prend fin au terme du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'assurance vieillesse et survivants (AVS), sans qu'il ne soit nécessaire de donner congé, à moins qu'une convention contraire passée par écrit n'en dispose autrement.

Les rapports contractuels d'une travailleuse qui n'entend pas reprendre son travail après accouchement prennent automatiquement fin le dernier jour lui donnant droit aux allocations perte de gain fédérales ou cantonales ; dans ce cas, la collaboratrice confirme la résiliation de son contrat individuel de travail en respectant le délai de congé contractuel.

En cas de licenciement avec libération de l'obligation de travailler, l'employeur impute du salaire les gains effectifs ou possibles, ainsi que les montants épargnés par le collaborateur du fait de son inactivité (frais de transport, coût de repas pris à l'extérieur, etc); le droit aux vacances encore existant, ainsi que les heures et le travail supplémentaires sont réputés respectivement prises et compensés pendant la période pendant laquelle le collaborateur est libéré de l'obligation de travail. S'il a, au moment de la cessation des rapports de travail, pris plus de vacances qu'il n'avait droit, l'employeur exige le remboursement du salaire afférant à la période de vacances prises en trop.

A la fin du contrat de travail, les prétentions salariales s'éteignent, y compris en cas d'incapacité de travail.

Art. 57 Temps d'essai et résiliation du CIT pendant le temps d'essai

Le temps d'essai est de 3 mois. Durant celui-ci, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment en respectant les délais suivants :

- pendant la première semaine : pour la fin de la journée
- ensuite, jusqu'à la fin du deuxième mois : 3 jours ouvrables pour la fin de la journée
- pendant le troisième mois : 7 jours calendaires

La résiliation doit être notifiée ou confirmée par écrit par lettre recommandée ou A+. La remise en main propre est admise, aux mêmes conditions qu'en cas de fin des rapports de travail après le temps d'essai.

Le temps d'essai est prolongé de la durée de l'absence lorsque le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur sans qu'il ait demandé de l'assumer.

En cas de contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou maximale, le temps d'essai correspond aux trois quarts de la durée, mais au maximum à trois mois.

Art. 58 Licenciement avec effet immédiat

Toute conduite malhonnête, immorale, illégale ou mettant en danger la sécurité de l'entreprise n'est pas tolérée et se traduit par un licenciement immédiat pour de justes motifs au sens l'article 337 CO.

Sont notamment constitutifs d'un licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs :

- la divulgation à une personne non autorisée, de renseignements confidentiels ou appartenant à l'employeur ;
- la violation des présentes conditions cadre de travail ;
- l'utilisation par un collaborateur à son profit ou à celui de tiers d'informations confidentielles ;
- l'utilisation illégale ou non autorisée de documents protégés ;



- la discrimination ou le harcèlement fondés en particulier sur des critères de race, couleur, croyance, religion, nationalité, citoyenneté, âge, sexe, état civil, incapacité mentale ou physique ;
- la violation d'une loi en relation avec l'activité professionnelle ou ayant des conséquences sur l'activité professionnelle ;
- la falsification ou la modification de C.V., de demandes d'emploi ou de tous autres dossiers ;
- les actes ou menaces de violence, l'intimidation ou tout acte qui puisse mettre en danger la sécurité d'autrui ;
- l'insubordination ;
- les tractations commerciales douteuses et/ou immorales ;
- l'emploi répété ou abusif à des fins privées du temps, de l'équipement et/ou des ressources de l'employeur ;
- la destruction, l'endommagement, la détérioration, le sabotage ou le vol des biens de l'entreprise ou d'un collaborateur ;
- la falsification de notes de frais, de factures ou de tous autres documents.

La faute commise par le collaborateur doit être grave au point que les liens de confiance qui doivent exister sont définitivement rompus et que l'on ne peut pas exiger de l'employeur qu'il poursuive le contrat de travail pendant le temps de dédit.

Si un collaborateur a des doutes sur la convenance d'un de ses actes ou comportements, il doit en référer à son employeur.

Art. 59 Durée du travail et horaire

La durée et l'annualisation du temps de travail font l'objet d'un règlement particulier qui fait partie intégrante des présentes conditions cadre de travail.

Art. 60 Compensation

La réparation d'un dommage causé intentionnellement ou par négligence par le collaborateur est compensée par du salaire et par tout autre montant payé par l'employeur à titre notamment de participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, de gratification et de provision.

La compensation ne peut pas empiéter sur le minimum vital, à moins que le dommage n'ait été causé intentionnellement.

L'employeur est en droit de compenser toute créance à l'égard du collaborateur, qu'elle soit prescrite ou non.

Art. 61 Sanctions

En cas de violation des présentes conditions cadre de travail, des devoirs généraux ou particuliers du collaborateur ainsi que de toutes autres normes édictées par l'employeur (règlements, directives, etc), il peut être sanctionné sous la forme d'un avertissement, d'une réprimande, de la résiliation du contrat de travail, voire de la résiliation immédiate pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO si les liens de confiance sont définitivement détruits.

L'importance de la sanction est notamment déterminée par la gravité de la faute, la répétition, l'intention et la formation du collaborateur.

Des sanctions, dont un cumul est possible, sont notamment prononcées dans les cas suivants :

- dissimulation d'une maladie contagieuse;
- non entretien, perte ou détérioration de matériel;
- absence injustifiée ou ne pas être joignable lors d'un service de piquet ou de garde;
- refus d'accomplir son travail;
- absence annoncée tardivement;
- non-respect de l'horaire de travail, y compris de celui des pauses;
- dommage causé intentionnellement ou par négligence, notamment auprès des patients;
- attitude malhonnête et agressive, ainsi que non-respect d'un ordre d'un supérieur;
- consommation d'alcool, de drogues ou de substances semblables pendant le travail, y venir en ayant consommé de tels produits et reprendre le travail en ayant consommé;
- violation grave ou violation répétée des règles de la LCR dans le cadre de l'activité professionnelle;
- violation des instructions et directives générales de l'employeur;
- tout manquement grave et préjudiciable dans le cadre des rapports de travail.



La réparation du dommage reste réservée.

Art. 62 Evaluation de la performance et du comportement

Le collaborateur bénéficie en principe au terme du temps d'essai puis ensuite une fois l'an d'un entretien d'évaluation de la performance et du comportement avec son supérieur et, s'il le demande, le responsable des ressources humaines.

L'employeur peut instaurer d'autres moyens d'évaluation, tels une autoévaluation, etc. Le collaborateur doit attester par sa signature avoir pris connaissance de sa qualification.

V. ASSURANCES

Art. 63 Dispositions générales

Lorsque des assurances sont conclues par l'employeur, les prestations d'assurance remplacent l'obligation légale de verser le salaire selon les articles 324a et 324b CO.

Si l'assurance réduit ou supprime ses prestations, l'employeur est libéré dans la même mesure de l'obligation de verser le salaire selon les articles 324a et 324b CO.

Le collaborateur est tenu de consulter un médecin dans les plus brefs délais, mais au plus tard dans le 3^{ème} jour d'incapacité de travail. Il est tenu de tout mettre en œuvre pour réduire le plus possible la durée de l'incapacité de travail.

Lorsque le collaborateur a atteint l'âge donnant droit à l'AVS, sous réserve d'une obligation légale ou de prestations versées par l'assurance de l'employeur, il n'est pas couvert par les assurances de l'employeur, mais il bénéficie de prestations conformément à l'échelle bernoise mentionnée dans le présent contrat cadre de travail. Dans cette hypothèse, il ne paie pas de cotisations aux assurances par lesquelles il n'est pas couvert. Demeurent réservées les dispositions de la LAA et des couvertures subséquentes de l'assurance perte de gain maladie au-delà de l'âge légal de la retraite.

L'employeur peut exiger que le collaborateur subisse une visite médicale chez le médecin conseil de l'assurance perte de gain concernée, voire chez son médecin conseil, lesquels restent liés par le secret professionnel. Le refus de s'y soumettre est considéré comme une violation des directives générales et instructions à observer au sens de l'article 321d CO. Dans ce cas, un certificat médical d'un autre médecin ne justifie pas un droit à des prestations au sens de l'art. 324a/b CO, en particulier à des indemnités journalières en cas de maladie et d'accident et leur versement peut être refusé en tout temps par l'employeur à condition qu'il n'ait pas reçu lui-même les indemnités d'assurance.

Le collaborateur autorise l'employeur à s'adresser à son médecin traitant pour lui demander des renseignements à son sujet, tels la durée prévisible de l'absence, son origine malade ou accidentelle, etc.; la présente autorisation ne relève pas le médecin traitant du collaborateur du secret professionnel.

L'employeur verse au collaborateur les prestations d'assurance qu'il reçoit ; ce sont des indemnités journalières qui ne sont en principe pas soumises à paiement des cotisations aux caisses sociales. L'employeur peut demander que les indemnités d'assurance soient versées directement en mains du collaborateur.

Les conditions générales et particulières d'assurance, dont un résumé est remis sur demande au collaborateur, sont disponibles auprès de l'employeur. Elles font seules foi pour déterminer leurs prestations.

L'ensemble des règles, notamment l'âge de cotisations, les taux et les salaires maximums assurés est déterminé selon les dispositions légales, les règlements ou les directives internes.

Lorsque l'incapacité est avérée après le temps d'essai, sous réserve de règles différentes dans les présentes conditions cadre de travail, l'employeur paie le salaire jusqu'à ce que l'assurance verse les indemnités.

L'employeur n'est tenu de verser le salaire et l'assurance les indemnités que s'il existe un lien de causalité entre l'atteinte à la santé invoquée et la non prestation de travail.

Le collaborateur est tenu de tout mettre en œuvre pour déterminer la nature et la cause de la maladie ou de l'accident ainsi que pour réduire le plus possible la durée de l'incapacité de travail.

Le collaborateur doit respecter les règles de comportement des assureurs de l'employeur, soit notamment:

- se faire suivre médicalement dès que possible en cas de maladie susceptible d'entraîner un droit aux prestations;
- se soumettre à l'examen de tout médecin désigné par l'assurance et accepter toute consultation et tout traitement chez un spécialiste, en ambulatoire ou en milieu hospitalier ;
- observer les prescriptions du médecin traitant;
- se faire examiner par un médecin mandaté par l'assureur de l'employeur;
- remettre à l'employeur un certificat médical en temps opportun, notamment à la fin de chaque mois lorsque l'incapacité de travail perdure au-delà d'un mois ;
- prendre toutes mesures utiles pour établir les circonstances du cas d'assurance et ses suites;
- suivre les prescriptions de l'assureur;
- tout faire pour faciliter sa guérison et s'abstenir de tout ce qui pourrait la retarder afin de diminuer le dommage;
- délier du secret médical vis-à-vis du médecin-conseil de l'assurance tous les médecins qu'il a consultés avant et après son admission à l'assurance
- accueillir et donner tous les renseignements demandés par les collaborateurs de l'assurance et ses représentants ou un visiteur de malades;
- autoriser l'assurance de l'employeur à recevoir la communication de données personnelles le concernant de la part d'autres assurances sociales ou privées;
- tout mettre en œuvre pour exercer une activité professionnelle susceptible de lui permettre d'utiliser sa capacité résiduelle de travail, sous peine de déchéance de ses droits; en effet, lorsqu'un changement d'activité peut raisonnablement être exigé de l'assuré incapable de travailler, l'assurance se réserve le droit de supprimer ou de réduire les indemnités journalières après que l'assuré en ait été avisé avec un délai adéquat.

Si le collaborateur viole les obligations et/ou les règles de comportement de l'assurance, elle peut fixer ou refuser les prestations selon son appréciation dans la mesure où la violation fautive des règles de comportement est de nature à influencer la constatation ou l'évolution de la maladie. Si l'assurance réduit ou refuse ses prestations, l'obligation de l'employeur d'indemniser et/ou de rétribuer le collaborateur est respectivement réduite ou supprimée par la même mesure.

En particulier, le refus de se soumettre à l'examen d'un médecin désigné par l'assurance et d'accepter une consultation ou un traitement chez un spécialiste, en ambulatoire ou en milieu hospitalier, ainsi que le refus de donner tous les renseignements demandés par les collaborateurs de l'assurance ou ses représentants, est considéré comme une violation des directives générales et des instructions à observer au sens de l'article 321d CO; dans ce cas, le collaborateur peut perdre tout droit à être indemnisé.

Les conditions générales et particulières d'assurances sont disponibles auprès de l'employeur qui les remet sur simple demande au collaborateur ; elles font seules foi pour déterminer le droit aux prestations.

En cas de divergence entre les conditions cadre de travail et les conditions générales et particulières d'assurance, ces dernières font foi.

En cas de circonstances particulières, telles que le comportement du collaborateur, les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (par exemple absences répétées, production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance, présentation d'attestations contradictoires, attestation faisant uniquement état des plaintes du collaborateur ou établie après le début des symptômes, etc.), de soupçons quant au moment de l'incapacité de travail (par exemple absence le lundi ou le vendredi, le jour de congé du conjoint, juste avant ou après les vacances, etc.), l'employeur est en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré d'empêchement par un médecin conseil d'entreprise. Le refus du collaborateur de se soumettre à un tel examen de contrôle constitue un aveu du caractère non sérieux du certificat produit. Lorsque l'employeur exige un examen médical de contrôle, il se limite à demander à l'expert de confirmer ou d'infirmer la réalité de l'incapacité de travail, en précisant l'origine malade ou accidentelle de l'incapacité. Le médecin conseil de l'employeur est tenu au secret professionnel. Si l'incapacité de travail se révèle fausse, l'employeur réclame la part du salaire perçu en trop et refuse toute indemnisation future. Lorsque l'incapacité de travail se révèle fausse, cela est constitutif d'un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO.

Art. 64 Certificat médical

Lorsque l'incapacité dure plus de deux jours, le collaborateur doit remettre à l'employeur un certificat médical. L'employeur peut toutefois exiger la remise d'un certificat médical dès le 1er jour d'absence.

Dès que le contrat de travail est résilié, le collaborateur fournit un certificat médical pour toute absence, quelle qu'en soit la durée.

Lorsqu'un certificat médical est exigé, l'indemnité pour maladie ou accident n'est versée qu'après remise spontanée d'un certificat médical valable. Tant que le collaborateur n'a pas remis un certificat médical valable, l'absence constitue une absence non justifiée qui ne donnent pas droit au salaire.

Le certificat médical doit parvenir à l'employeur dans un délai maximum de 5 jours à compter du début de l'incapacité. Si le certificat médical n'est pas remis dans ce délai et que l'assurance refuse de verser les indemnités pour cette raison, l'employeur est libéré de son obligation de payer le salaire à l'égard du collaborateur pour la période pendant laquelle l'assurance refuse de verser les indemnités. L'employeur est libéré dans la même mesure durant le délai de carence.

Le collaborateur autorise l'employeur à s'adresser à son médecin traitant pour le questionner sur des renseignements qui doivent figurer sur un certificat médical, tels la durée prévisible de l'absence, son origine malade ou accidentelle, etc. ; la présente autorisation ne relève pas le médecin traitant du collaborateur du secret professionnel.

La durée de validité d'un certificat médical est d'un mois au maximum. Au-delà de cette durée, le collaborateur est tenu de fournir spontanément un nouveau certificat médical. Des exceptions peuvent être convenues par écrit avec l'employeur. Les certificats médicaux de durée indéterminée ne sont pas admis.

A la demande de l'employeur ou de l'assureur, le certificat médical peut notamment devoir fournir les informations suivantes au sujet de l'incapacité de travail :

- la date de la visite médicale ;
- la date de la prochaine visite médicale ;
- son origine malade ou accidentelle ;
- le début et la fin présumée ou définie ;
- le taux, en précisant pour les collaborateurs à temps partiel si le taux est indiqué par rapport à une occupation à temps complet ou par rapport au taux d'activité du collaborateur considéré ;
- le droit du collaborateur de sortir de chez lui ;
- ce que le médecin a constaté lui-même et ce qui ressort de plaintes du patient (consultation téléphonique par exemple).

En cas d'incapacité partielle de travail, le certificat médical doit en outre indiquer :

- les tâches qui ne peuvent pas être accomplies suite aux atteintes à la santé ;
- la signification de l'incapacité de travail quant au temps de travail ;
- les risques de contamination.

Les certificats médicaux rétroactifs ne sont pas admis, sauf si d'une part l'explication figure dans le certificat médical ou est fournie d'une autre manière et d'autre part à condition que la rétroactivité ne dépasse pas quelques jours. Le certificat médical rétroactif établi sur la seule base de déclarations du patient, sans s'appuyer sur des symptômes objectivement constatables, n'est pas admis.

L'employeur ne reconnaît pas la validité de certificats médicaux délivrés sans que le médecin ait ausculté et/ ou consulté le collaborateur. L'employeur s'octroie la possibilité de refuser des certificats répétitifs délivrés par une institution de télémédecine.

Art. 65 Champ d'application territorial

La couverture d'assurance et le droit aux prestations sont suspendus si l'assuré qui a son domicile régulier en Suisse ou dans les zones frontalières de la Suisse, étant tombé malade ou accidenté dans la zone de son domicile, se rend hors de ce périmètre sans l'accord préalable écrit de l'assurance. La couverture d'assurance et le droit aux prestations sont également suspendus si l'assuré qui a son domicile régulier en Suisse ou dans les zones frontalières de la Suisse, étant tombé malade ou accidenté hors de cette zone, ne regagne pas ce périmètre dès que son état de santé autorise son rapatriement, ou le quitte ensuite sans l'accord préalable écrit de l'assurance.

Le collaborateur est tenu d'informer l'employeur avant de se rendre hors du périmètre susmentionné et il doit impérativement obtenir l'accord préalable de l'assurance et du médecin.

Art. 66 Cotisations aux assurances

Les cotisations versées aux assurances prescrites par la loi, ainsi qu'à d'éventuelles assurances complémentaires, sont déduites du salaire (notamment AVS, AI, APG, AC, LPP).

L'ensemble des règles, notamment l'âge de cotisation et les taux est déterminé selon les dispositions légales, les règlements ou les directives internes.

Art. 67 Assurance perte de gain en cas de maladie

Le collaborateur est assuré pour la perte de gain en cas de maladie à condition qu'il soit à 100 % de ses capacités lorsqu'il commence son activité pour l'employeur. Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base de l'échelle bernoise mentionnée dans le présent contrat cadre de travail.

L'employeur prend entièrement à sa charge les cotisations.

L'employeur peut demander au collaborateur de remplir un questionnaire médical à retourner à son assureur perte de gain.

Les soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas assurés par l'employeur.

Le collaborateur est assuré contre les risques de perte de gain du fait de la maladie à hauteur de 80% du salaire pendant 720 jours. Les conditions générales d'assurance définissent seules le droit aux prestations.

Le collaborateur est formellement informé que l'assureur peut imposer une réserve rétroactive lorsqu'il apprend seulement plus tard que l'assuré souffre d'une maladie et qu'il l'a tue fautivement au moment de son admission. Le comportement de l'assuré ou du candidat à l'admission est fautif dans la mesure où il n'indique pas, à la demande de l'assureur, une maladie existante, une maladie antérieure, ainsi qu'une tendance à des rechutes, qu'il connaissait ou aurait dû connaître. La réserve émise ultérieurement prend effet rétroactivement au moment de l'admission dans l'assurance, voire au moment du changement de catégorie dans l'assurance.

Dans le cas où l'assurance perte de gain refuse d'assurer ou d'indemniser le collaborateur et que celui-ci ait droit au salaire, conformément aux présentes conditions cadre de travail, l'employeur paie le salaire pendant une durée limitée conformément à l'échelle bernoise, soit :

Durée ininterrompue du travail	Durée du droit au salaire
Après le temps d'essai pendant la 1 ^{ère} année	3 semaines
Pendant la 2 ^{ème} année	1 mois
Pendant les 3 ^{ème} et 4 ^{ème} années	2 mois
De la 5 ^{ème} jusqu'à la 9 ^{ème} année	3 mois
De la 10 ^{ème} jusqu'à la fin de la 14 ^{ème} année	4 mois
De la 15 ^{ème} année jusqu'à la fin de la 19 ^{ème} année	5 mois
De la 20 ^{ème} année jusqu'à la fin de la 24 ^{ème} année	6 mois
Et ainsi de suite	

Art. 68 Assurance accident

Le collaborateur est assuré conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents contre les accidents et les maladies professionnelles et, s'il travaille 8 heures ou plus par semaine, contre les accidents non professionnels. Si le temps de travail hebdomadaire est réduit à moins de 8 heures par semaine, le collaborateur n'est plus assuré contre les accidents non-professionnels.

En cas d'empêchement de travailler consécutif à un accident dont l'assuré n'est pas responsable, l'assurance verse dès le 3^{ème} jour suivant celui de l'accident, les prestations couvrant au minimum 80 % du salaire AVS, pour autant qu'elle reconnaisse l'accident. Le collaborateur est assuré pour les frais de traitement et d'hospitalisation dans le cadre de la LAA. Le versement de cette indemnité est décidé par l'assurance qui en détermine souverainement l'octroi et le montant journalier.

L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels et non professionnels.

Si l'employeur a conclu une assurance accident complémentaire, les cotisations sont prises en charge par l'employeur.

Certains risques spéciaux ne sont couverts ni par l'assurance, ni par l'employeur (par exemple participation à des actes de guerre) ou que partiellement (entreprises téméraires).

Le collaborateur peut consulter en tout temps les conditions d'assurance qui seules déterminent le droit aux prestations. Elles sont à disposition auprès de l'employeur.

Si le contrat de travail est résilié, l'assurance accidents cesse de produire ses effets à l'expiration du 31^{ème} jour qui suit celui où a pris fin le droit au demi-salaire au moins.

Art. 69 Accouchement

En cas d'accouchement, la collaboratrice reçoit des allocations maternité conformément aux dispositions légales applicables.

Les collaboratrices ont droit à l'allocation maternité conformément aux articles 16b ss de la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) si elles ont été assurées obligatoirement au sens de l'assurance vieillesse et survivants, LAVS, pendant les 9 mois précédents l'accouchement et qu'au cours de cette période elles ont exercé une activité lucrative durant 5 mois et sont toujours salariées à la date de l'accouchement.

Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. La mère bénéficie d'un congé d'au maximum 14 semaines (Genève: 16 semaines) payé à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement. L'allocation est versée sous la forme d'indemnité journalière (maximum 98 indemnités journalières / Genève: 112). Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, le droit s'éteint de manière anticipée.

Le montant de l'allocation est plafonné selon les dispositions de la LAPG.

En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère peut demander que le versement de l'allocation soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison.

Dans ce cas, elle adresse une requête à la caisse de compensation de l'employeur accompagnée d'un certificat médical attestant que le nouveau-né doit rester en milieu hospitalier pendant au moins les trois semaines suivant immédiatement la naissance. Le report du droit prend effet au jour de la naissance. La collaboratrice remet une copie de sa requête à l'employeur.

L'employeur n'est pas tenu de verser des prestations pendant la durée du report du congé maternité.

L'organe compétent décide souverainement et conformément aux dispositions légales de l'octroi et du montant des allocations qui sont versées.

A Genève, en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption, les prestations sont accordées aux futurs parents adoptifs si, à la date du placement, l'enfant a moins de 8 ans révolus, l'enfant n'est pas celui du conjoint, la personne



assurée est en possession de l'autorisation provisoire d'adopter et que le parent qui demande l'allocation cesse effectivement le travail pendant le congé d'adoption. Un des deux parents adoptant a droit à un congé d'au maximum 16 semaines payées à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'adoption.

L'organe compétent décide souverainement et conformément aux dispositions légales de l'octroi et du montant des allocations qui sont versées.

L'employeur doit compléter l'allocation de maternité durant les huit semaines d'interdiction de travailler qui suivent l'accouchement si elle ne couvre pas le 80 % du salaire, dans la mesure où le crédit de l'art 324a al.2 CO n'est pas épuisé.

Art. 70 Prévoyance professionnelle

Le collaborateur est assuré conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

La prime est prise en charge conformément à la loi et au règlement.

L'employeur peut assurer le collaborateur selon des normes dépassant le minimum légal.

Le collaborateur peut consulter les conditions d'assurances qui seules déterminent le droit aux prestations. Elles sont à disposition auprès de l'employeur.

Art. 71 Service militaire, protection civile ou service civil obligatoire

Le collaborateur est tenu d'annoncer par écrit, dès qu'il en a connaissance, mais au plus tard lors de la publication officielle, les périodes de service militaire, de protection civile ou de service civil obligatoire qu'il doit effectuer au cours de l'année. Si le collaborateur est au service de l'employeur depuis au moins 3 mois, le droit à l'allocation pendant le service est réglé par les caisses de compensation. Toutefois, l'employeur complète à hauteur de 4/5^{ème} le revenu du collaborateur conformément à l'art. 324b CO c'est-à-dire pendant la durée conforme à l'échelle bernoise mentionnée ci-dessus.

On entend par service militaire, le service militaire obligatoire ou d'avancement, le service féminin de l'armée, la protection civile (pour autant que ces services soient accomplis en Suisse) et le service de la Croix-Rouge.

Le versement n'est effectué au collaborateur que si la formule ad hoc a été remise à l'institution dûment remplie et signée.

Art. 72 Allocations familiales

Pour bénéficier des allocations familiales, le collaborateur doit produire un justificatif prouvant le droit à la perception d'allocations pour enfants ou d'allocations familiales (livret de famille/formulaire E 411) au début des rapports de travail ou au moment où le droit prend naissance. Si le justificatif est produit avec du retard et que la caisse d'allocations familiales refuse de verser les allocations pour ce motif, celles-ci sont versées au plus tôt lors de la période salariale suivante, sans effet rétroactif.

Les allocations familiales sont versées avec le salaire ou par la caisse reconnue selon la loi cantonale en vigueur. Le droit et le montant des allocations sont déterminés souverainement par la caisse d'allocation familiale.

Tout changement concernant la situation personnelle, financière ou professionnelle ayant un impact sur le droit aux allocations et le montant de celles-ci doit être annoncé spontanément à l'employeur et à la caisse d'allocations familiales. Cette règle s'applique aussi si la modification a pour effet un changement de l'ayant droit prioritaire. Cela concerne notamment :

- séparation, divorce, mariage ou concubinage ;
- changement de nom ;
- changement de domicile ;
- changement de garde de l'enfant, de l'autorité parentale ;
- absence pour cause de maladie ou accident de plus de trois mois ;
- naissance ou décès d'un enfant ;
- départ de l'enfant dans un autre canton ou à l'étranger ;
- début, l'interruption prématurée de la formation ou fin de la formation professionnelle de l'enfant;

- début d'une activité lucrative de la part de l'autre parent ou changement de canton pour ce qui est de l'activité de l'autre parent ou du domicile de l'enfant ;
- pour les personnes sans activité lucrative, changement de la situation de revenu ou début du droit à des allocations familiales lié à une activité lucrative ;
- inscription au chômage et gain intermédiaire ;
- fin de prestations d'assistance (aide sociale) ;
- changement de montant des allocations familiales perçues à l'étranger.

La perception injustifiée de prestations et le non-respect de l'obligation de renseigner sont punissables pénalement.

Le droit aux allocations familiales naît et expire avec le droit au salaire. Si le collaborateur est empêché de travailler pour l'un des motifs énoncés à l'art. 324a al. 1 à 3 CO, les allocations familiales sont versées dès le début de l'empêchement de travailler, pendant le mois en cours et les trois mois suivants, même si le droit légal au salaire a pris fin. Durant cette période, si l'incapacité risque de se prolonger, le collaborateur se renseigne pour que les allocations familiales soient versées à l'autre parent ou, si ce n'est pas possible, si elles peuvent lui être versées directement par la caisse d'allocations familiales.

Art. 73 Assurance des collaborateurs quittant leur emploi

a. assurance perte de gain en cas de maladie

Lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou lorsque le contrat de travail est résilié ou suspendu, le collaborateur peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organe gérant l'assurance collective en matière de perte de gain de l'employeur (Libre-passage). Le libre-passage est accordé uniquement pour les personnes domiciliées en Suisse ou dans la Principauté de Liechtenstein. Le droit au libre-passage n'est pas accordé pour les personnes qui cessent volontairement de travailler et renoncent ainsi à percevoir un revenu d'une activité lucrative.

Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés de la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle.

Le collaborateur dispose d'un délai péremptoire (qui est définitivement perdu s'il n'est pas utilisé) de 90 jours à compter de la fin des rapports de travail pour faire valoir son droit au libre passage en assurance perte de gain maladie auprès de l'assureur collectif de l'employeur.

ATTENTION : Cette disposition des conditions générales ne s'applique pas aux collaborateurs frontaliers sauf s'ils sont au bénéfice d'indemnité de chômage en Suisse.

b. assurance accident

Si le contrat de travail est résilié ou si le temps de travail est réduit à moins de 8 heures par semaines, le collaborateur dispose d'un délai péremptoire (qui est définitivement perdu s'il n'est pas utilisé) de 31 jours après qu'ait pris fin le droit au demi-salaire au moins pour conclure une assurance par convention auprès de l'assureur LAA d'une durée maximale de 6 mois au plus (après la couverture subséquente de 31 jours).

Le collaborateur informe son assurance maladie pour frais médicaux et pharmaceutiques afin d'introduire, le cas échéant, la couverture des frais de guérison et pharmaceutiques par suite d'accident non professionnel dans son assurance maladie.

c. soutien lors des démarches

Dans tous les cas, l'institution donne tous les renseignements complémentaires au collaborateur qui en fait la demande par écrit et, à sa requête expresse, elle l'accompagne dans ses démarches auprès des assurances.

Art. 74 Autres absences

Si le collaborateur est empêché de travailler pour d'autres motifs, tels que l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, le droit au salaire est réglé par l'art. 324a et b CO.

Art. 75 Equivalence

Le collaborateur reconnaît expressément que toutes les prétentions basées sur les arts. 324 a et b CO sont ainsi couvertes par les dispositions contenues dans le présent chapitre intitulé « Assurances » des présentes conditions générales de travail. Les prestations d'assurance remplacent l'obligation légale de verser le salaire.

Si le collaborateur se voit opposer une réduction des prestations de l'assurance sociale en raison d'une faute, il ne peut pas s'adresser à l'employeur pour réclamer tout ou partie de son salaire en application des art. 324a et b CO.

Art. 76 Prestations de tiers et sur-indemnisation

Si des tiers auxquels le collaborateur n'a versé aucune prime effectuent des prestations pour couvrir la perte de gain, ces prestations sont imputées sur le versement du salaire. Cela vise en particulier la perte de salaire dans le cadre de l'assurance accidents professionnels financée par l'employeur.

En cas de cumul de prestations d'assurances sociales et de salaire en cas d'incapacité partielle de travail, la sur-indemnisation du collaborateur est interdite. Il y a sur-indemnisation lorsque les prestations sociales et le salaire dépassent, du fait de la réalisation du risque, le gain net dont l'assuré est présumé avoir été privé. Les prestations d'assurances et le salaire ne peuvent donc pas dépasser le revenu moyen net perçu durant la période déterminante pour calculer le montant des indemnités journalières, qui est de 12 mois au maximum à compter du début de l'incapacité de travail.

Art. 77 Obligation de prendre connaissance et réserves

L'employeur veille à ce que le collaborateur prenne connaissance de l'étendue des prestations d'assurance, de l'organe d'assurance assumant les prestations et des primes. À cet effet, il met à disposition du collaborateur les conditions générales d'assurance et il les lui remet s'il les demande afin qu'il ait connaissance notamment :

- des réserves,
- des risques exclus ou spéciaux,
- de la durée des prestations en cas de fin du contrat de travail,
- des possibilités de s'assurer à titre individuel aux assurances collectives de l'employeur lorsque le contrat prend fin,
- etc.

En cas de négligence ou de faute du collaborateur entraînant des restrictions ou la suppression des prestations, l'employeur qui a normalement informé et assuré l'employé est libéré de toute prestation.

Les conditions générales d'assurance font partie intégrante du contrat de travail.

Il incombe au collaborateur de demander à temps la couverture des risques spéciaux et de demander la prime correspondante.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 78 Différend

L'employeur attend de ses collaborateurs le respect des limites auxquelles ont droit chacun au niveau des rapports humains.

Le collaborateur victime de conflit doit faire comprendre clairement qu'il n'accepte pas une telle attitude. Tant que le collaborateur n'a pas manifesté clairement et sans ambiguïté son opposition à l'attitude, aux paroles ou aux gestes dont il affirme être victime, il ne peut se prévaloir être victime d'un conflit.

La personne concernée a droit à des conseils et à l'assistance d'une personne de confiance dans le cadre d'une procédure de médiation. La procédure de médiation se déroule le plus rapidement possible et dans la plus grande discrétion.

Il est tenté de régler en premier lieu au sein de l'entreprise tout différend individuel ou collectif entre l'employeur et le collaborateur. Un médiateur désigné par l'employeur est chargé de cette tâche. Si cette démarche échoue, le différend est soumis pour conciliation au tribunal des prud'hommes ou à l'autorité judiciaire compétente.

L'employeur peut édicter un règlement relatif aux différends.



Art. 79 Pouvoir réglementaire

L'employeur peut émettre des directives supplémentaires sur des points non traités dans les conditions cadre de travail. Il peut par exemple, régler l'écoute de musique par des moyens personnels, etc.

De telles directives doivent tenir compte autant que possible des conditions particulières de l'activité et de l'établissement.

Art. 80 Avantages aux collaborateurs

Dans la mesure du possible, l'employeur accorde des avantages aux collaborateurs conformément à la pratique de ce secteur d'activité.

Art. 81 Dispositions légales

Les dispositions légales absolument impératives demeurent réservées.

Art. 82 Droit applicable

Pour tout litige découlant des présentes conditions cadres de travail, les parties déclarent appliquer exclusivement le droit suisse.

Art. 83 Abrogation

Les présentes conditions cadre de travail abrogent et remplacent toutes dispositions antérieures contraires.

Art. 84 Entrée en vigueur

Les présentes conditions cadre de travail entrent en vigueur le 10 Septembre 2019.

Swiss Medical Network