

Arrêté du Conseil fédéral établissant un contrat-type de travail pour le personnel soignant

du 23 décembre 1971 (État le 1^{er} janvier 1972)

Le Conseil fédéral suisse,
vu l'art. 359a du code des obligations¹,
arrête:

Art. 1 Champ d'application

¹ Le présent contrat-type de travail s'applique sur tout le territoire suisse.

² Le contrat-type règle les rapports de travail du personnel soignant (appelé ci-après «employés») des établissements, cliniques, hôpitaux et maisons qui se consacrent aux soins des malades, y compris les malades mentaux ou nerveux, des femmes en couches et des enfants ainsi que des personnes âgées et des malades chroniques (appelés ci-après «employeurs»). Le personnel soignant comprend les infirmières et infirmiers diplômés en soins généraux, les infirmières diplômés en hygiène maternelle et en pédiatrie, les infirmières et infirmiers diplômés en psychiatrie, les sages-femmes, les infirmières-assistantes et infirmiers-assistants titulaires d'un certificat de capacité de la Croix-Rouge suisse ainsi que les autres employés, en tant qu'ils participent aux soins infirmiers.

Art. 2 Exceptions en matière de rapports de travail de courte durée et de travail à temps partiel

Les art. 4 et 5 du présent contrat-type ne s'appliquent pas aux employés engagés pour moins de six mois ou dont la durée de travail est inférieure à la moitié de l'horaire ordinaire de l'établissement à considérer.

Art. 3 Accords plus avantageux réservés

Les accords plus avantageux pour l'employé priment le présent contrat-type.

Art. 4 Temps d'essai

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

Art. 5 Résiliation

¹ Chaque partie peut résilier le contrat de travail:

- a. pendant le temps d'essai, pour la fin de la deuxième semaine qui suit la déclaration de congé;
- b. après l'expiration du temps d'essai, pour la fin du deuxième mois qui suit la déclaration de congé.

² Le congé doit être donné par écrit.

³ Les dispositions impératives du code des obligations² sur la résiliation en temps inopportun (art. 336e et 336f³ CO) sont réservées.

Art. 6 Droits de l'employé

¹ L'employé ne sera chargé que de travaux correspondant à sa formation et à ses capacités.

² L'employeur encouragera et soutiendra la formation en cours d'emploi et le perfectionnement professionnel de l'employé.

³ Des installations sanitaires fermées aux malades seront mises à la disposition de l'employé.

Art. 7 Obligation de garder le secret et diligence à observer

¹ L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, prend connaissance de faits de caractère secret, notamment sur des maladies, le comportement ou les conditions personnelles des malades, des personnes confiées à ses soins et de leurs proches, s'abstiendra d'en tirer profit et de les divulguer. Il est tenu de les garder secrets même après l'expiration du contrat de travail. La violation du secret professionnel est punissable selon l'art. 321 du code pénal suisse⁴.

² L'employé doit exécuter consciencieusement les tâches qui lui sont attribuées et suivre les instructions des médecins et des supérieurs compétents.

³ L'employé doit utiliser avec soin le matériel mis à sa disposition. Si, intentionnellement ou par suite d'une négligence grave, il cause un dommage à l'employeur, il peut être tenu de payer des dommages-intérêts.

Art. 8 Examen médical

¹ L'employé doit se faire examiner par un médecin lors de son entrée en service, à moins qu'il ne présente un certificat médical datant de moins de six mois. Il s'agira en particulier d'un examen radiologique, d'analyse d'urine, du sang et de tests tuberculiniques. Les frais de l'examen sont à la charge de l'employeur, à moins que l'employé ne se fasse examiner, à sa demande, par un médecin qu'il a choisi.

² RS 220

³ Actuellement: art. 336c et 336d.

⁴ RS 311.0

² L'état de santé de l'employé sera contrôlé au moins une fois par an. Sont réservés les contrôles physiques et médicaux supplémentaires pour les employés exposés aux radiations, conformément à la législation concernant la protection contre les radiations.

³ Avant de quitter l'employeur, l'employé sera soumis à un examen médical identique à celui que prescrivent les al. 1 et 2. A la demande de l'employé, le résultat lui sera communiqué par écrit.

Art. 9 Durée du travail

Lorsque la durée du travail n'est fixée ni par le contrat individuel de travail ni autrement, la norme applicable sera la même que dans l'établissement hospitalier public le plus proche. Les art. 1 à 6 de l'ordonnance II du 14 janvier 1966⁵ concernant l'exécution de la loi sur le travail sont réservés.

Art. 10 Service de nuit et de garde

¹ L'employé ne peut être tenu d'accomplir du service de nuit pendant plus de six semaines consécutives. Après une période de service de nuit, il sera dispensé de ce service pendant une durée représentant au moins le double de cette période. Cette disposition n'est pas applicable aux veilleurs ni aux veilleuses permanents.

² La durée du service de garde dans l'établissement compte comme durée du travail.

³ Le service de garde hors de l'horaire ordinaire et du lieu de travail et pendant lequel l'employé est tenu de se mettre à la disposition de l'employeur, sur appel de celui-ci, doit être compensé par un congé équitable, compte tenu des circonstances, ou indemnisé équitablement en argent. Le temps pendant lequel l'employé est occupé effectivement compte comme durée du travail.

Art. 11 Vacances

¹ L'employé a droit à des vacances payées d'au moins quatre semaines par an. Leur durée est de cinq semaines lorsque les employés de l'établissement hospitalier public le plus proche ont droit à cinq semaines.

² Lorsque l'employé entre en service après le début ou quitte sa place avant la fin d'une année, la durée de ses vacances est proportionnelle à la durée du service accompli cette année-là.

³ En cas d'absence de plus de trois mois pendant une année de service, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième pour chaque autre mois entier d'absence. Les vacances ne peuvent toutefois pas être réduites de plus de la moitié.

⁴ Les jours fériés et les absences pour lesquels l'employeur est tenu de verser le salaire en application de l'art. 15 ne peuvent pas être imputés sur les vacances.

⁵ L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des vœux de l'employé dans la mesure compatible avec les intérêts de l'établissement.

Art. 12 Congés

L'employé a droit à des congés, jusqu'à concurrence de trois jours chaque fois, lors des événements suivants, sans que son salaire soit réduit et sans que ces congés soient imputés sur ses vacances ou ses jours de repos:

- a. s'il se marie;
- b. en cas d'accouchement de sa conjointe;
- c. en cas de décès de son conjoint, d'un parent par le sang en ligne ascendante ou descendante, d'un enfant de son conjoint ou d'un enfant adoptif;
- d. s'il déménage;
- e. en cas d'inspection militaire d'armement et d'équipement.

Art. 13 Salaire brut

¹ Le salaire brut correspondra au domaine d'activité, à la formation et aux capacités de l'employé. Il sera réexaminé au moins une fois par an et sera ajusté en fonction des prestations et des années de service de l'employé et, s'il y a lieu, d'après le renchérissement. S'il existe des prescriptions cantonales sur les salaires du personnel soignant des établissements publics, elles sont applicables par analogie. Dans les cantons qui n'ont pas établi de prescriptions sur les salaires du personnel soignant, le salaire se détermine d'après celles des cantons voisins.

² Le salaire sera versé chaque mois.

Art. 14 Prestations en nature

¹ Pour ses prestations en nature, l'employeur peut réduire en conséquence le salaire, si leur contre-valeur y est comprise, ou retenir les indemnités spéciales correspondantes. La réduction n'excédera pas celle que pratique, pour les mêmes prestations, les établissements cantonaux publics de la région.

² Aussi longtemps que le salaire est réduit pour fourniture d'une chambre, l'employeur ne peut en disposer qu'avec le consentement de l'employé.

³ L'employeur fera nettoyer à ses frais les vêtements de travail de l'employé.

Art. 15 Salaire en cas d'empêchement de travailler

L'employé empêché de travailler pour cause de maladie ou d'un accident survenu sans sa faute, pour cause de grossesse, de couches, de service militaire ou de service de protection civile obligatoires selon la législation fédérale, de service complémentaire féminin ou de service de la Croix-Rouge, a droit, en l'espace de douze mois, à son salaire entier pendant:

- a. deux semaines durant le premier mois de service;
- b. un mois du début du deuxième à la fin du sixième mois de service;
- c. deux mois du début du septième à la fin du douzième mois de service;
- d. trois mois durant la deuxième année de service;

- e. quatre mois durant la troisième année de service;
- f. cinq mois durant la quatrième année de service;
- g. six mois dès le début de la cinquième année de service.

Art. 16 Hospitalisation de l'employé

En cas d'hospitalisation dans l'établissement où il travaille, l'employé a droit aux soins dans une chambre à un ou deux lits, au tarif applicable à la classe commune.

Art. 17 Assurance-maladie

¹ L'employé est tenu de s'assurer contre la maladie. L'assurance doit couvrir au moins les frais de guérison.

² La moitié des primes de l'assurance est à la charge de l'employeur.

Art. 18 Assurance-accidents

¹ L'employeur est tenu d'assurer l'employé contre les suites des accidents professionnels, y compris les infections en tant qu'elles résultent de l'activité professionnelle et des accidents non professionnels selon les normes suivantes:

- a. pour une indemnité journalière égale à 80 % du salaire, payable pendant un an à partir du jour où l'assuré a épuisé son droit au salaire selon l'art. 15;
- b. pour les frais de guérison pendant au moins deux ans;
- c. pour un capital au décès représentant au moins 1000 fois le gain journalier, si l'ayant droit est marié ou assume une obligation d'entretien, ou 500 fois ce gain si l'ayant droit est célibataire et n'assume aucune obligation d'entretien;
- d. pour une indemnité représentant au moins 2000 fois le salaire journalier, en cas d'invalidité totale.

² Les cotisations de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont supportées par l'employeur et celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par l'employé.

Art. 19 Assurance-vieillesse et invalidité

¹ L'employeur doit conclure en faveur de l'employé, indépendamment des assurances publiques et obligatoires, une assurance complémentaire de vieillesse et d'invalidité. L'employeur et l'employé contribuent au paiement des primes de cette assurance en versant chacun au moins 6 % du salaire déterminant pour l'assurance-vieillesse et survivants de droit fédéral.

² L'employeur doit veiller à l'exécution de l'assurance complémentaire. Il peut déduire du salaire la contribution de l'employé, qu'il versera à l'assureur en même temps que sa propre contribution. Si l'employé est déjà assuré selon l'al. 1, l'employeur doit lui verser, dès son entrée en service, une indemnité lui permettant de remplir entièrement son obligation de s'assurer. Le montant de cette indemnité doit être égal à celui de la contribution que l'employeur devrait verser selon l'al. 1.

³ L'assurance complémentaire peut être réalisée par une caisse instituée par l'employeur ou un tiers, par une assurance individuelle ou collective. Elle doit être remplacée par un système d'épargne s'il est impossible d'assurer l'employé en raison de sa santé ou de son âge.

Art. 20 Code des obligations et droit public réservés

¹ Le code des obligations⁶ régit les rapports de travail que le présent contrat-type ne règle pas.

² Les prescriptions de droit public sont réservées.

Art. 21 Entrée en vigueur

¹ Le présent contrat-type entre en vigueur le 1^{er} janvier 1972.

² L'arrêté du Conseil fédéral du 7 mai 1963⁷ établissant un contrat-type de travail pour le personnel sanitaire diplômé est abrogé à la même date.

⁶ RS 220
⁷ [RO 1963 387]