

Contrats de travail pour les médecins : bases légales et points importants à observer

Un contrat de travail est bien plus qu'un simple document juridique. Il constitue la base d'une collaboration fructueuse entre l'employeur et l'employé. Dans le secteur médical, où les exigences sont complexes et les responsabilités élevées, il est essentiel de disposer de réglementations claires, juridiquement sûres et pratiques. Cet article montre ce à quoi il faut prêter attention lors de la rédaction et de la vérification des contrats de travail dans le secteur de la santé, et donne des conseils pour concilier de manière judicieuse les exigences légales et les besoins de l'entreprise.

Le contrat de travail fixe les règles du jeu de la collaboration entre l'employeur et l'employé, tout en laissant une liberté considérable aux parties. Les deux parties doivent accepter les conditions définies dans le contrat de travail pour que celui-ci puisse être signé. L'élaboration de contrats de travail dans le domaine médical requiert donc non seulement des connaissances juridiques, mais aussi une bonne compréhension des exigences spécifiques de la branche. Pour répondre aux attentes de l'employé et de l'employeur, il convient de respecter non seulement les conditions cadres juridiques, mais également les besoins opérationnels.



Lors de la rédaction ou de la vérification d'un contrat de travail, il faut veiller à respecter les dispositions légales impératives et user de la marge de manœuvre dans le domaine des dispositions non impératives là où cela semble approprié. Si une convention collective de travail (CCT) s'applique, celle-ci prévaut sur les contrats de travail individuels.

Le temps d'essai sert à la première phase de prise de connaissance. Selon l'art. 335b du code des obligations, il s'élève à un mois pour les contrats à durée déterminée ou indéterminée. Il se prolonge en conséquence en cas de maladie. Il est possible de renoncer au temps d'essai ou de le prolonger jusqu'à trois mois au maximum, ce qui doit être consigné par écrit dans le contrat de travail. Les délais de résiliation légaux, également le délai de résiliation pendant le temps d'essai, sont de nature dispositive, c'est-à-dire que les parties peuvent les modifier. Les parties ne peuvent toutefois pas convenir de délais de résiliation de différentes durées.

Pour plus de clarté, il est recommandé de compléter le contrat de travail avec un cahier des charges. Celui-ci résume les tâches et responsabilités et offre une plus grande sécurité aux deux parties.

Une attention particulière doit être accordée à la structure salariale. Toutes les parts du salaire, p. ex. le 13^e salaire, les primes, les suppléments, les participations au chiffre d'affaires et les indemnités de frais doivent être consignés dans le contrat de travail et figurer avec un montant sur la fiche de salaire. Une politique salariale appropriée et transparente, avec ou sans composantes variables, avec un modèle de salaire fixe ou une forme mixte, représente souvent un défi supplémentaire qu'il s'agit de concilier avec les attentes des parties. En particulier le salaire variable présente certaines difficultés en ce qui concerne le salaire afférent aux vacances et les jours fériés. Les deux doivent figurer sur le décompte de salaire et n'être payés qu'au moment où le salarié prend un congé.

Les obligations de formation postgraduée et continue selon la loi sur les professions médicales (LPMéd) doivent aussi être inscrites dans le contrat, en particulier pour ce qui concerne la prise en charge des coûts et le temps de travail, afin d'éviter tout malentendu. Des instructions détaillées à ce sujet peuvent être consignées dans des règlements séparés (p. ex. règlement du personnel ou règlement de formation postgraduée). Ce faisant, il faut veiller à ce que les renvois correspondants figurent dans le contrat de travail.

Un contrat de travail bien structuré constitue une base solide pour établir la transparence, la confiance et la sécurité juridique et, ainsi, entamer les rapports de travail dans les meilleures conditions possibles. FMH Services propose dans ce domaine un soutien proche de la pratique et éprouvé, de l'examen du contrat à sa signature, en passant par la rédaction et l'accompagnement des négociations contractuelles.

A propos

Nicole Gerber
Consultant / Avocate

FMH Consulting Services AG
Burghöhe 1
6208 Oberkirch
Téléphone 041 244 60 60
mail@fmhconsulting.ch
www.fmhconsulting.ch