

Le droit du travail au cabinet dentaire

Stefanie Meier-Gubser

SSO Campus

Le 24 septembre 2021, Kubus Eventlokal, Berne

Une vue d'ensemble

Programme

■ Le contrat de travail

- Contenu et réglementation
- Conclusion et perfection
- Formes de contrat

■ Droits et obligations des parties contractantes

- Prestation de travail
- Salaire
- Devoir de diligence et de fidélité du salarié
- Devoir d'aide et d'assistance de l'employeur
- Lien de subordination avec l'employeur
- Horaire de travail
- Vacances et congés
- Incapacité de travail

■ Fin (et modification) du contrat de travail

- Motifs de cessation des rapports de travail
- Résiliation et protection contre le congé
- Modification du contrat de travail

Programme

■ Le contrat de travail

- Contenu et réglementation
- Conclusion et perfection
- Formes de contrat

■ Droits et obligations des parties contractantes

- Prestation de travail
- Salaire
- Devoir de diligence et de fidélité du salarié
- devoir d'aide et d'assistance de l'employeur
- lien de subordination avec l'employeur
- Horaire de travail
- Vacances et congés
- Incapacité de travail

■ Fin (et modification) du contrat de travail

- Motifs de cessation des rapports de travail
- Résiliation et protection contre le congé
- Modification du contrat de travail



Le contrat de travail

Contenu et réglementation

- Prestation de travail (personnelle) contre salaire
- Dispositions légales
 - art. 319 ss CO
 - loi sur le travail (et ordonnances correspondantes)
- Contrat individuel de travail (règlement du personnel inclus)

Conclusion et perfection

- Conclusion possible sans devoir observer de forme
 - oral
 - tacite / implicite
- En règle générale : Contrat individuel de travail en la forme écrite (évt. règlement du personnel inclus)

Formes de contrat

- Contrat de travail...
 - ... écrit
 - ... oral
 - ... à durée indéterminée
 - ... à durée déterminée
 - ... d'apprentissage
 - ... avec rémunération à l'heure
 - ... avec rémunération au mois
 - ... à temps partiel
 - ... à temps plein
 - ... temporaire
 - ... sur appel

Dans les termes de la loi

Art. 319 CO – Définition

¹ Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).

² Est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel).

Dans les termes de la loi

Art. 320 CO – Formation

- ¹ Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale.
- ² Il est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.
- ³ Si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en vertu d'un contrat qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail, comme s'il s'agissait d'un contrat valable, jusqu'à ce que l'un ou l'autre mette fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du contrat.

Programme

■ Le contrat de travail

- Contenu et réglementation
- Conclusion et perfection
- Formes de contrat

■ Droits et obligations des parties contractantes

- Prestation de travail
- Salaire
- Devoir de diligence et de fidélité du salarié
- Devoir d'aide et d'assistance de l'employeur
- Lien de subordination avec l'employeur
- Horaire de travail
- Vacances et congés
- Incapacité de travail

■ Fin (et modification) du contrat de travail

- Motifs de cessation des rapports de travail
- Résiliation et protection contre le congé
- Modification du contrat de travail



**Droits et
obligations des
parties
contractantes**

Prestation de travail

- Obligation d'exécuter le travail en personne (à moins que le contraire ne résulte d'un accord ou des circonstances)
- Travail dont le travailleur s'est chargé par contrat

Salaire (I)

- Le travailleur a droit au salaire contractuellement convenu (ou au salaire usuel)
 - fixe
 - variable
- En règle générale : salaire mensuel ou horaire
- Pas de compensation automatique du renchérissement
- Autres composantes :
 - commission sur certaines opérations
 - 13^e, voire 14^e mois de salaire
 - gratifications (proprement et improprement dites)
 - participation au résultat (participation au chiffre d'affaires)
 - « bonus »
 - allocations

Salaire (2)

- Retenues
 - cotisations aux assurances sociales
 - cotisations à la caisse de pensions
 - impôt à la source
 - évt. primes d'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (IJM) / d'assurance-accidents non professionnels (AANP)
- Allocations familiales (le cas échéant)
- Paiement à la fin du mois

Devoir de diligence et de fidélité du salarié

Devoir de diligence

- Exécution avec soin du travail confié
- Utilisation selon les règles en la matière des machines, des instruments de travail, des appareils, des installations techniques et des véhicules de l'employeur

Devoir de fidélité

- Sauvegarde fidèle des intérêts légitimes de l'employeur
- Interdiction contractuelle de concurrence
- Obligation de garder le secret même après la fin des rapports de travail
- Obligation d'observer le secret professionnel (art. 321 Code pénal)

Dans les termes de la loi

Art. 321a CO – Diligence et fidélité à observer

¹ Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

² Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.

³ Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.

⁴ Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Devoir d'aide et d'assistance de l'employeur

- Protection de la personnalité (protection de l'intégrité du salarié)
- Protection de la santé
- Sauvegarde de la moralité
- Interdiction du harcèlement sexuel
- ...

Dans les termes de la loi

Art. 328 CO – Protection de la personnalité du travailleur

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Horaire de travail et surcroît de travail (heures d'appoint)

Travail supplémentaire

- Au cabinet dentaire, la durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures
- Les heures travaillées au-delà sont du travail supplémentaire
 - compensation au taux de 1:1
 - rémunération au taux de 1:1.25
- Le travail supplémentaire est plafonné à 140 heures/an

⇒ *Le salarié peut être tenu d'effectuer des heures d'appoint dans la mesure où elles sont exigibles de bonne foi, c'est-à-dire si on peut raisonnablement les exiger de lui.*

Heures supplémentaires

- Horaire de travail convenu (durée ordinaire du travail) : contrat
- Les heures travaillées au-delà et jusqu'à 50 heures sont des heures supplémentaires
 - respecter les dispositions écrites du contrat de travail relatives à la compensation et au paiement de ces heures
 - à défaut de disposition contractuelle : compensation en accord avec le salarié ou paiement au taux de 1:1.25

Vacances et congés

- Droit aux vacances
 - Au moins 4 semaines/année de service
 - Jusqu'à 20 ans révolus, au moins 5 semaines/année de service
 - *Pro rata temporis* lorsque les rapports de travail ont duré moins d'une année
 - C'est l'employeur qui fixe les vacances (en tenant compte des souhaits du salarié)
 - Doit s'exercer en nature
- Congés
 - Jours fériés usuels
 - Congé maternité et congé paternité
 - Congé (court) pour la prise en charge de proches
 - Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Incapacité de travail

- Paiement du salaire en cas de maladie
 - Selon la loi (100 % durant un temps limité ⇒ échelles)
 - Solution équivalente avec assurance d'indemnités journalières (80 % durant 720/730 jours max. durant une période de 900 jours)
- Paiement du salaire en cas d'accident (assurance obligatoire)
 - 80 %
- Il incombe au salarié de prouver son incapacité de travail (certificat médical)

Programme

■ Le contrat de travail

- Contenu et réglementation
- Conclusion et perfection
- Formes de contrat

■ Droits et obligations des parties contractantes

- Prestation de travail
- Salaire
- Devoir de diligence et de fidélité du salarié
- Devoir d'aide et d'assistance de l'employeur
- Lien de subordination avec l'employeur
- Horaire de travail
- Vacances et congés
- Incapacité de travail

■ Fin (et modification) du contrat de travail

- Motifs de cessation des rapports de travail
- Résiliation et protection contre le congé
- Modification du contrat de travail



**Fin (et modification) du
contrat de travail**

Motifs de cessation des rapports de travail

1. Expiration du délai
2. Résiliation ordinaire
 - par le salarié
 - par l'employeur
3. Résiliation avec effet immédiat (résiliation pour motif grave)
 - par le salarié
 - par l'employeur
4. Mort du salarié
5. Contrat résolutoire (convention de résolution du contrat de travail ; accord mutuel)

Résiliation ordinaire (respect du délai et de la date de résiliation)

- Le délai de congé doit être le même pour le salarié et pour l'employeur (si tel ne devait pas être le cas, c'est le délai le plus long qui s'applique)
- Pendant la période d'essai
 - Contrat : à tout moment et sans délai
 - Loi : à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours
- Après expiration du temps d'essai
 - Contrat : délai de congé minimum de 1 mois, à tout moment
 - Loi : délai de congé de 1, 2 ou 3 mois selon le nombre d'années de service, pour la fin d'un mois

Résiliation avec effet immédiat

- Uniquement pour motif grave (le respect du délai de congé ordinaire des rapports de travail ne peut pas être exigé de la partie qui résilie le contrat)
- Période de réflexion et de vérification très courte
- Si la résiliation avec effet immédiat se révèle injustifiée :
 - elle ne change pas de statut juridique et ne se transforme pas en résiliation ordinaire
 - sanction pécuniaire (réparation du préjudice)

Protection contre le congé

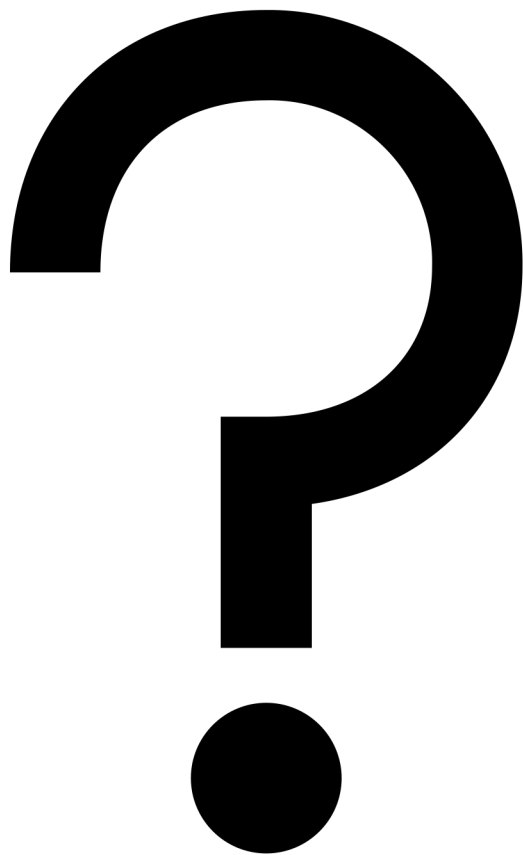
- Seulement en cas de résiliation ordinaire
- Seulement lorsque c'est l'employeur qui résilie
- Protection temporelle (périodes de protection)
 - Conséquence juridique d'une résiliation par l'employeur durant une période de protection : nullité de la résiliation
 - Conséquence juridique d'une période protection qui commence durant le délai de congé après une résiliation valable : interruption/prolongation du délai de congé
- Protection matérielle (congé abusif)
 - Conséquence juridique en cas de transgression : sanction pécuniaire (réparation du préjudice)

Périodes de protection

- Incapacité de travail du salarié
 - Durant la première année de service : max. 30 jours
 - De la deuxième à la cinquième année de service : max. 90 jours
 - À compter de la sixième année de service : max. 180 jours
- Durant la grossesse + les 16 semaines qui suivent la naissance (et durant le congé de maternité prolongé)
- Durant le droit à un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé
- Durant les périodes de service militaire, de service de défense ou de protection civile suisses (d'une durée de plus de 11 jours +/- 4 semaines)
- Durant la participation, approuvée par l'employeur, à une opération d'aide humanitaire de la Confédération à l'étranger

Modification du contrat de travail

- Il est en tout temps possible de modifier le contrat de travail d'un commun accord entre les parties.
- La modification unilatérale du contrat de travail doit se faire par congé-modification (sauf en cas de modification mineure).



Schweizerische Zahnärzte-Gesellschaft
Société suisse des médecins-dentistes
Società svizzera odontoiatri
Swiss Dental Association

SSO

Commission des affaires économiques
2019

Contrat de travail
pour
à temps partiel

Contrats types
de travail de la
SSO (avec notes
explicatives)

Je vous remercie de votre attention

Stefanie Meier-Gubser
advokatur56 ag
Schwarztorstrasse 56
Postfach 530
3000 Bern 15

 meier-gubser@advokatur56.ch
 ++41 31 387 37 87
 www.linkedin.com/in/meier-gubser/