|  |
| --- |
| Cliquez ou tapez ici pour saisir du texte. |
| Contrat de travail comme Sélectionnez un élément.Entre      en tant qu’employeuret      Sélectionnez un élément. |
| **Durée du** **contrat de travail et période d’essai** | 1. [ ]  Le contrat de travail commence le       et est conclu pour une durée indé- terminée.

 [ ]  Le contrat de travail est à durée déterminée, à savoir du       au      . Sélectionnez un élément. du contrat de travail Sélectionnez un élément. comme période d’essai.  |
| **Durée de travail et heures supplémentaires** | 1. Le taux d’occupation s’élève à      , sur la base d’une semaine de Sélectionnez un élément. heures.

 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée. L’employeur décide de la période.  Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées par un congé, elles sont rémunérées au taux horaire normal, avec une majoration d’un quart.  |
| **Droit au salaire** | 3.1 Le salaire est versé mensuellement, à la fin de chaque mois.[ ]  Le salaire annuel brut s’élève à       francs. (      francs par mois). Le salaire est versé 13 fois. Sélectionnez un élément.[ ]  **Salaire horaire** (uniquement en cas de travail à temps partiel irrégulier ou très faible) Brut par heure (y compris part du 13e salaire) CHF      Plus indemnité de vacances pour Sélectionnez un élément. CHF      Plus indemnité pour jours fériés 2,97% CHF      Total CHF       |
| **Déductions du** **salaire brut** | 3.2. Les cotisations des employés légales suivantes sont déduites du salaire brut : * assurance vieillesse et survivants (AVS)
* assurance-invalidité (AI)
* assurance-chômage (AC)
* assurance accidents non professionnels (ANP)

3.3. Les cotisations pour l’assurance d’indemnités journalières en cas de maladie (IJM) sont déduites pour moitié. La prime d’assurance pour l’assurance obligatoire contre les accidents et les maladies professionnels est à la charge de l’employeur. 3.4. La déduction salariale pour les cotisations à la prévoyance professionnelle (2e pilier) est déterminée par le règlement de la caisse de pension à laquelle l’employeur est affilié. |
| **Vacances et** **jours de congé** | 4.1. L’employée a droit à Sélectionnez un élément. semaines de vacances par an.  Les employées de moins de 20 ans et de plus de 50 ans ont droit à au moins 5 semaines de vacances.  L’employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs de l’employée dans la mesure compatible avec les intérêts de l’entreprise. Il doit lui annoncer la date des vacances au moins trois mois à l’avance.  Les vacances ou les jours de congé dus à l’absence de l’employeur qui dépassent le droit minimal sont compensés par d’éventuelles heures supplémentaires ou travail supplémentaire et, en l’absence d’accords contraires, sont par ailleurs entièrement rémunérés.4.2 L’employée doit disposer du temps nécessaire pour s’acquitter de tâches personnelles urgentes à plein salaire, dans la mesure où celles-ci ne peuvent pas être réglées sur des jours ou demi-journées de congé ou à des heures marginales.  Le droit maximal dans les cas suivants est de:* pour la prise en charge de membres de la famille malades jusqu’à 3 jours par événement
* pour son mariage jusqu’à 3 jours
* pour le décès d’un membre de la famille proche jusqu’à 3 jours
* pour son déménagement jusqu’à 2 jours
* pour le mariage d’un parent proche jusqu’à 1 jour

 L’employée informe l’employeur le plus tôt possible de la date et du motif de son absence, en tenant compte des intérêts de l’employeur.  |
| **Domaine d’activité, devoir de diligence**  | 5. Le domaine d’activité est défini par l’employeur et s’oriente notamment sur les connaissances professionnelles telles qu’elles sont décrites dans les documents de formation. L’employeur établit à cet effet un cahier des charges qui fait partie intégrante du présent contrat de travail. L’employée exécute consciencieusement les travaux auxquels elle est assignée, préserve en tout point les intérêts de l’employeur et traite avec soin les instruments, appareils et matériaux qui lui sont confiés. |
| **Protection de la santé** | 6. L’employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger l’employée; il veille notamment à ce qu’elle soit vaccinée conformément aux recommandations actuellement en vigueur de l’Office fédéral de la santé publique et se charge de l’instruire sur les risques professionnels. |
| **Secret profes-sionnel**  | 7. L’employée prend note de l’art. 321 chiffre 1 CP: «[...] médecins [...] ainsi que leurs auxiliaires, qui auront révélé un secret à eux confié en vertu de leur profession ou dont ils avaient eu connaissance dans l’exercice de celle-ci, seront, sur plainte, punis d’une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d’une peine pécuniaire. [...] La révélation demeure punissable alors même que le détenteur du secret n’exerce plus sa profession.» |
| **Formation continue profes-sionnelle** | 8. L’employeur donne à l’employée la possibilité de suivre une formation continue, notamment en lui accordant le temps nécessaire pour suivre des cours. L’employée a droit, selon son taux d’occupation, à des jours de congé annuels payés, non imputables sur les vacances ou les jours de repos, pour suivre des cours de formation professionnelle continue, pour autant que ceux-ci soient organisés par des associations professionnelles suisses ou régionales de médecins ou par des associations professionnelles de l’employée. L’employée et l’employeur s’accordent sur la date et la durée du congé en tenant compte de l’activité du cabinet. Les frais de réunion et de déplacement sont pris en charge par l’employeur. Taux d’occupation Jours de formation continue jusqu’à 40% 1 de 50 à 70% 2 de 80 à 100% 3  |
| **Congé pour** **les activités de jeunesse** **extra-scolaires** | 9. Chaque année de service, l’employeur doit accorder à l’employée jusqu’à l’âge de trente ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque cette dernière se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d’une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d’encadrement ou de conseil, ou qu’elle suit la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l’exercice de ses activités. L’employée n’a pas droit au salaire pendant le congé-jeunesse.  |
| **Salaire en cas d’empêchement de travailler** | 10.1. Si l’employée est empêchée de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie, d’accident ou d’autres raisons similaires, le paiement du salaire est réglementé comme suit:1. Si l’obligation légale et contractuelle de verser le salaire est remplacée par une assurance perte de gain équivalente (assurance d’indemnités journalières en cas de maladie), les prestations dépendent exclusivement du contrat d’assurance.

 Le salaire est versé à 100% et l’employée a droit ensuite à une indemnité journalière. Ensuite, Sélectionnez un élément.1. Si aucune assurance perte de gain équivalente n’est conclue, l’employée a droit au paiement de son salaire à 100% pendant la durée minimale suivante:
* au terme de la période d’essai 1 mois
* à partir de la 3e année de service 3 mois
* à partir de la 4e année de service 4 mois
* à partir de la 5e année de service 5 mois
* à partir de la 6e année de service 6 mois

 Plusieurs absences la même année sont additionnées.  |
|  | 10.2. En cas d’accident, l’indemnité journalière de l’assurance-accidents obligatoire remplace l’obligation de verser le salaire. L’employeur indemnise les 3 premiers jours d’accident à 100% du salaire. |
|  | 10.3. En cas d’accouchement et de post-partum, l’employée a droit aux prestations selon la loi sur les allocations pour perte de gain (APG) pendant 14 semaines. Le droit aux prestations selon la LAPG prend fin avec toute reprise de l’activité lucrative.  L’employeur complète les prestations selon la LAPG à 100% du salaire versé avant l’accouchement, indépendamment du fait que l’employée résilie son contrat de travail ou le poursuive après l’accouchement, et indépendamment du taux d’occupation,* en cas d’accouchement entre la 2e et la 4e année de servicependant 4 semaines
* en cas d’accouchement à partir de la 5e année de servicependant 8 semaines
 |
|  | 10.4. Si l’employée est empêchée de travailler en cas de service suisse de protection civile, service militaire féminin ou service de la Croix-Rouge, l’obligation de verser le salaire selon le chiffre 10.1 s’applique. Les prestations de l’APG sont versées à l’employeur. Au terme de l’obligation de verser le salaire, l’employée reçoit uniquement les prestations de l’APG. |
|  | 10.5. Les allocations pour enfants sont versées conformément aux dispositions cantonales en vigueur. |
| **Résiliation du contrat** | 11. Les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment pendant la période d’essai avec un délai de préavis de sept jours.Après la fin de la période d’essai, les rapports de travail peuvent être résiliés la première année avec un préavis de Sélectionnez un élément. pour la fin d’un mois.  À partir de la deuxième année de service, il est possible de résilier le contrat pour la fin d’un mois, moyennant un préavis de Sélectionnez un élément.. |
| **Droit applicable** | 12. À moins que le présent contrat n’en dispose autrement, les dispositions du Code suisse des obligations relatives au contrat de travail s’appliquent. Demeurent également réservées les dispositions impératives de la loi sur le travail et des ordonnances d’exécution y afférentes. |
| **Autres éléments du contrat** | 13. Les documents suivants font partie intégrante du présent contrat de travail:* + Conditions-cadres générales et explications sur le contrat de travail
	+ Cliquez ou tapez ici pour saisir du texte.
 |
| **Établissement du contrat et modifications du contrat** | 14. Le présent contrat a été établi et signé en deux exemplaires, chaque partie contractante ayant reçu un exemplaire signé par les deux parties. Les modifications apportées à ce contrat requièrent la forme écrite. |
|  Lieu et date : Lieu et date :   L’employée L’employeurPour des raisons de lisibilité, seule la forme féminine est utilisée.Publié par la FMH en collaboration avec les associations de travailleuses SVA et ARAM Édition mai 2022 |

**Cliquez ou tapez ici pour insérer du texte.**

Conditions-cadres générales et explications sur le contrat de travail pour le personnel du cabinet médical

1. Durée du contrat de travail et période d’essai

Un contrat de travail à durée déterminée convient pour les emplois dont la fin est connue à l’avance, par exemple pour le remplacement d’une employée en congé de maternité.

Selon l’[art. 335 b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_335_b), le temps d’essai ne doit pas dépasser trois mois. Lorsque, pendant le temps d’essai, le travail est interrompu pour cause de maladie, d’accident ou d’accomplissement d’une obligation légale imposée aux collaborateurs, le temps d’essai est prolongé d’autant.

1. Durée de travail et heures supplémentaires

**Saisie du temps de travail**

Conformément à l’[art. 46 de la loi sur le travail (LTr)](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_46) et à l’[art. 73 OLT 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr#art_73) (ordonnance 1 relative à la loi sur le travail), chaque employeur a l’obligation légale de documenter les horaires de ses employés. Chaque employée doit avoir un aperçu clair de ses horaires, de la durée de son travail ainsi que de ses pauses. Ce n’est que sur la base de ces indications que l’on peut vérifier si les dispositions de la loi sur le travail en matière de durée du travail et du repos sont respectées. L’employeur est tenu de conserver les registres et autres pièces pendant un minimum de cinq ans (art. 73, al. 2 OLT 1).

La saisie du temps de travail n’est pas toujours synonyme de pointage. Il existe également d’autres moyens éprouvés pour enregistrer les heures de travail (p. ex. tableau Excel). Toutefois, si le temps de travail est saisi par l’employée elle-même au moyen d’un tableau Excel, nous recommandons à l’employeur de procéder à un contrôle mensuel des heures saisies.

Un outil Excel pour la saisie du temps de travail est disponible en ligne auprès de la [SVA](https://www.sva.ch/dienstleistungen/arbeitsverhaeltnis) (Association suisse alémanique des assistantes médicales) et de l’[ARAM](http://www.aram-vd.ch/diversdocs2.asp) (Association romande des assistantes médicales).

Pour la saisie du temps de travail, nous recommandons que le temps de travail commence à l’arrivée de l’employée et lors de la préparation effective de ses tâches (p. ex. démarrer l’ordinateur, aérer la salle d’attente ou préparer les revues, aller chercher le courrier, etc.), et non pas seulement lorsqu’elle est totalement disponible pour accueillir le premier patient/la première patiente. Les tâches effectuées le soir dans le cadre de l’activité du cabinet (p. ex. rangement, nettoyage des instruments de travail, etc.) comptent également comme temps de travail. Le trajet domicile-travail n’est pas considéré comme du temps de travail, à l’exception du service de piquet. L’employeur est libre d’édicter des directives pour garantir une prise de fonction rapide.

Il existe différents modèles de temps de travail. Outre la durée hebdomadaire de travail recommandée dans le contrat-type, une annualisation du temps de travail est également envisageable. L’annualisation du temps de travail permet d’élargir la marge de manœuvre en matière d’aménagement du temps de travail. La limite maximale de 50 heures par semaine doit être prise en compte, mais cela ne devrait pas être la règle. Des écarts plus importants par rapport à l’horaire hebdomadaire habituel nécessitent en outre l’accord des deux parties. Idéalement, les comptes de temps des employé(e)s devraient être équilibrés à la fin de l’année. Toutefois, les soldes d’heures supplémentaires existant à la fin de l’année devraient être compensés par un congé au plus tard jusqu’au milieu de l’année suivante. Il en va de même pour les avoirs de vacances.

**Heures supplémentaires – travail supplémentaire**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées en plus du temps de travail convenu. Elles peuvent être effectuées à la demande de l’employeur dans la mesure où elles sont nécessaires à l’entreprise et peuvent être raisonnablement exigées de l’assistante médicale ([art. 321c OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_321_c)).

Le travail supplémentaire désigne le temps de travail effectué au-delà de la durée maximale légale de 50 heures par semaine. Il ne peut être dépassé qu’en cas d’urgence. ([Art. 9 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_9) en relation avec l’[art. 12 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_12)). Ce travail supplémentaire est indemnisé par un supplément de salaire de 25% ou, avec l’accord de l’employée, compensé par un congé de même durée ([art. 13 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_13)).

**Travail de nuit**

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 23 heures et 6 heures. L’employeur ne peut l’ordonner sans autorisation officielle que dans la mesure où le maintien des services d’urgence doit être garanti ([art. 18 OLT 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/fr#art_18)).

Le travail de nuit est indemnisé par un supplément de salaire d’au moins 25% si l’assistante médicale intervient moins de 25 nuits par an ([art. 17b LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_17_b) en relation avec l’[art. 31 OLT 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr#art_31)). Si elle est amenée à travailler plus souvent la nuit, les dispositions pertinentes de la loi sur le travail s’appliquent en sus.

**Travail du dimanche**

Est considéré comme travail du dimanche le travail qui tombe un dimanche ou un jour férié. L’employeur ne peut ordonner le travail du dimanche sans autorisation officielle que dans la mesure où le maintien des services d’urgence doit être garanti ([art. 19 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_19), [art. 18 OLT 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/fr#art_18)).

Tout travail dominical dont la durée n’excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S’il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d’au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail ([art. 20 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_20)). Le travail du dimanche est en outre indemnisé par un supplément de salaire d’au moins 50%.

**Pauses**

Conformément à l’[art. 15 LTr](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr#art_15), le travail doit être interrompu par des pauses d’au moins:

* un quart d’heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
* une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
* une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

Les pauses comptent comme temps de travail si l’assistante médicale n’est pas autorisée à quitter son poste de travail.

1. Droit au salaire - Déductions du salaire brut
	1. Salaire horaire

Si le **taux de travail est faible et irrégulier**, il est recommandé de verser un salaire horaire. Comme taux horaire, nous recommandons 6 o/00 d’un salaire mensuel pour un temps plein (le 13e salaire y est inclus au prorata). En outre, une part de vacances de 8,33% doit être versée sur ce taux, qui correspond aux 4 semaines de vacances habituelles et doit être indiquée séparément sur chaque décompte de salaire (pour 5 semaines de vacances 10,64%, pour 6 semaines de vacances 13,04%, etc.). Ce calcul s’applique également au paiement des heures supplémentaires.

Afin d’éviter toute discrimination par rapport à un emploi rémunéré au mois, il est recommandé de convenir d’une indemnité pour jours fériés. Selon la loi sur le travail, les cantons peuvent assimiler jusqu’à 8 jours fériés aux dimanches. À cela s’ajoute le 1er août. On peut donc considérer qu’il y a au maximum 9 jours fériés par an. Il faut tenir compte du fait que certains jours fériés ont lieu à date fixe (p. ex. le 1er mai) et peuvent tomber sur un week-end. De plus, les jours fériés varient d’un canton à l’autre. Afin d’éviter un nouveau calcul annuel pour chaque canton, il faut donc partir d’une moyenne de 7,5 jours fériés tombant sur un jour ouvrable.

L’indemnité de jours fériés est calculée de la même manière que l’indemnité de congé, sachant que la pratique se base sur 260 jours de travail par an:

7,5 jours fériés / (260 jours de travail - 7,5 jours fériés) = 2,97% du salaire brut par heure

* 1. Déductions du salaire brut
* AVS, AI, APG, AC: les déductions salariales légales s’élèvent au total à 6,4% (situation au 01.01.2022). Les déductions actuelles se trouvent [ici](https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/ueberblick/beitraege.html).
* Assurance-accidents non professionnels (si le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 8 heures): déduction selon le contrat d’assurance concret.
* Prévoyance vieillesse professionnelle (2e pilier LPP): part de l’employé (maximum et normalement 50%) de la cotisation liée à l’âge selon le certificat d’assurance.
1. Vacances et jours de congé
	1. Vacances
* Lors de la fixation des vacances, il faut tenir compte du fait qu’au moins deux semaines de vacances par an doivent être consécutives.
* Pour une année de service incomplète, les vacances doivent être accordées en fonction de la durée des rapports de travail pendant l’année de service concernée.
	1. Jours de congé

Font par exemple partie des affaires personnelles urgentes la visite chez le médecin ou le dentiste, la nécessité de se rendre dans un bureau administratif, mais aussi le don de sang et le passage d’examens (permis de conduire, entretien d’embauche pour un nouvel emploi après avoir démissionné), ainsi que d’autres événements.

1. Domaine d’activité, devoir de diligence

Il est fortement recommandé d’établir un cahier des charges précisant le domaine d’activité et les tâches.

1. Protection de la santé

**En cas de grossesse et de maternité**

L’employeur n’est autorisé à affecter des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles que lorsque l’inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l’enfant est établie sur la base d’une analyse de risques ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d’y parer ([art. 62 OLT 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr#art_62)).

En principe, une entreprise qui effectue des travaux dangereux ou pénibles doit procéder à une analyse des risques. Celle-ci doit notamment préciser les risques encourus par une femme enceinte ou allaitante, les moyens de les éviter et les travaux interdits pendant la grossesse et l’allaitement. L’employeur a l’obligation d’informer la collaboratrice concernée des résultats de l’analyse des risques. Si une menace pour la santé de la mère et de l’enfant ne peut être éliminée que par la prise de mesures de protection appropriées, leur efficacité doit être contrôlée périodiquement, au moins une fois par trimestre.

Vous trouverez un modèle d’évaluation des risques du poste de travail sur le site MPA@FMH sous [Droit du travail - Maternité](https://mpa-schweiz.fmh.ch/fr/droit-travail/maternite.cfm).

1. Secret professionnel

[L’art. 321 du Code pénal suisse](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr#art_321) dispose ce qui suit:

Les ecclésiastiques, avocats, défenseurs en justice, notaires, conseils en brevet, contrôleurs astreints au secret professionnel en vertu du code des obligations, médecins, dentistes, chiropraticiens, pharmaciens, sages-femmes, psychologues, infirmiers, physiothérapeutes, ergothérapeutes, diététiciens, optométristes, ostéopathes, ainsi que leurs auxiliaires, qui auront révélé un secret à eux confié en vertu de leur profession ou dont ils avaient eu connaissance dans l’exercice de celle-ci, seront, sur plainte, punis d’une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d’une peine pécuniaire.

Seront punis de la même peine les étudiants qui auront révélé un secret dont ils avaient eu connaissance à l’occasion de leurs études.

La révélation demeure punissable alors même que le détenteur du secret n’exerce plus sa profession ou qu’il a achevé ses études.

La révélation ne sera pas punissable si elle a été faite avec le consentement de l’intéressé ou si, sur la proposition du détenteur du secret, l’autorité supérieure ou l’autorité de surveillance l’a autorisée par écrit.

Demeurent réservées les dispositions de la législation fédérale et cantonale statuant un droit d’aviser une autorité et de collaborer, une obligation de renseigner une autorité ou une obligation de témoigner en justice.

1. Formation continue professionnelle

Par frais de voyage, on entend le coût du trajet aller-retour d’un billet CFF de 2e classe à demi-tarif entre le lieu de travail ou de domicile et le lieu de réunion. Le temps de trajet n’est pas considéré comme du temps de réunion.

1. Congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires

Le congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires est régi par l’[art. 329e CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_329_e). Les parties conviennent des dates et de la durée du congé-jeunesse en tenant compte des intérêts de chacun.

1. Salaire en cas d’empêchement de travailler
	1. Assurance-maladie d’indemnités journalières / Échelle bernoise

L’obligation de verser le salaire en cas d’empêchement de travailler se fonde sur l’[art. 324a/b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_324_a). Elle commence le premier jour du 4e mois d’engagement dans le cas d’un contrat à durée indéterminée avec période d’essai.

* 1. Maternité

Il convient de distinguer deux phases: la grossesse, pour laquelle le maintien du salaire est régi par l’art. 324a CO, et la période suivant l’accouchement, pour laquelle les droits sont régis par la loi sur les allocations pour perte de gain ([LAPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr)).

Le droit à l’[allocation de maternité](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr#chap_1/lvl_III_a) commence le jour de l’accouchement et se termine au plus tard après 14 semaines, resp. 98 jours. En cas d’hospitalisation prolongée de l’enfant, la mère peut demander à ce que le droit à l’allocation ne commence qu’au retour de l’enfant à la maison. L’allocation de maternité est versée sous forme d’indemnité journalière par la caisse de compensation AVS et s’élève à 80% du revenu moyen de l’activité lucrative exercée avant la naissance, mais au maximum à 196 francs par jour.

Le droit aux prestations selon la LAPG prend fin avec toute reprise de l’activité lucrative ([art. 16d LAPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr#art_16_d)).

Si l’employeur a conclu une assurance-maladie d’indemnités journalières, l’employée peut faire valoir auprès de l’assurance la différence entre les 196 francs mentionnés et le droit à l’allocation de l’assurance (80% du salaire assuré). Et ce, pour la durée de la maladie, mais au maximum jusqu’à la fin du congé de maternité. Si l’employée est encore malade après la fin de son congé de maternité, elle a droit à la totalité des indemnités journalières versées par l’assurance d’indemnités journalières.

Tant qu’une allocation de maternité est versée, aucune indemnité journalière de l’assurance-chômage, de l’AI ou de l’assurance-accidents obligatoire ne peut être perçue. Les indemnités journalières de l’assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et de l’assurance-accidents obligatoire ne sont pas soumises aux cotisations AVS, contrairement aux allocations pour perte de gain selon la LAPG.

Les mères allaitantes doivent disposer du temps nécessaire pour allaiter et l’employeur doit mettre à disposition un lieu approprié dans l’entreprise pour autant que l’allaitement s’y déroule ([art. 34 OLT 3](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/fr#art_34)). Le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes: 30 minutes pour une journée de travail jusqu’à 4 heures, 60 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures et 90 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures. Ces dispositions ne concernent que des durées minimales qui doivent être comptabilisées comme temps de travail rémunéré. Indépendamment du fait qu’elle allaite dans l’entreprise ou qu’elle la quitte pour allaiter, l’employée dispose du même temps d’allaitement rémunéré. Si elle quitte son lieu de travail pour allaiter, aucune prolongation du temps d’allaitement rémunéré n’est prévue pour le trajet. Des accords contraires entre l’employeur et l’employée concernée sont toutefois possibles.

1. Annulation du contrat

Après la période d’essai, l’employeur ne peut notamment pas résilier le contrat, conformément à l’[art. 336c CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_336_c):

* pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d’une maladie ou d’un accident non imputables à la faute de l’employée, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
* pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l’accouchement.

La résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs, conformément à l’[art. 337 CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr#art_337) reste réservée aux deux parties pendant toute la durée du service.

Lieu et date: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

L’employée: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_