

***Employé-e-s des
cabinets médicaux
Assistant-e-s
de médecins***

**Quels sont
vos droits ?**

2004



**Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs**

16, Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél. 022 818 03 00
fax. 022 818 03 99 - www.sit-syndicat.ch - e-mail : sit@sit-syndicat.ch

Un secteur professionnel partiellement protégé

Les assistant-e-s de médecins sont au bénéfice d'une convention collective de travail (CCT), qui règle les conditions de travail minimales valables dans tous les cabinets médicaux (ou les cabinets de groupe) dont les médecins sont affiliés à l'Association des médecins du canton de Genève (AMG). Cette CCT s'applique aux assistant-e-s de médecins, mais également à toute personne dont la formation ou la fonction est équivalente. Il existe bien d'autres professions dans les cabinets médicaux (laborantin-e, infirmier-ère, secrétaire médical-e, etc.), qui ne sont pas couvertes par une CCT. Cela signifie que ces employé-e-s sont mal protégé-e-s et que ce sont les dispositions légales minimales qui s'appliquent (code des obligations, loi sur le travail). Par exemple, ces dispositions ne prévoient pas de salaires minimaux et couvrent que très partiellement les employé-e-s en cas de maladie.

Il faut une convention collective de travail pour toutes et tous

Le syndicat SIT n'est actuellement pas signataire de la CCT des assistant-e-s de médecins. Le SIT souhaite que l'ensemble du personnel travaillant dans un cabinet médical soit au bénéfice d'une CCT négociée entre l'AMG et les syndicats. C'est le sens de son activité syndicale.

Pour s'imposer comme partenaire d'une CCT, le SIT doit pouvoir justifier d'un nombre important de membres dans ce secteur. C'est aussi pour cela qu'il est important de se syndiquer. Le syndicat organise régulièrement des séances réunissant ses membres, afin de faire progresser

les droits des employé-e-s et pour organiser ensemble notre activité syndicale. Nous vous invitons à y participer.

Les conséquences prévisibles des accords bilatéraux

En acceptant les accords bilatéraux avec l'Union européenne, le peuple suisse a approuvé la libre circulation des personnes. Le SIT a défendu ce principe en sachant que l'entrée en vigueur des accords aura des implications sur les conditions de travail. Les syndicats doivent tout faire pour renforcer les dispositions de protection des salarié-e-s. Actuellement, une demande de permis de travail pour une personne frontalière ou immigrée passe par une commission tripartite (État, patrons, syndicats) qui s'assure que les salaires et les horaires minimaux, les CCT et les usages en vigueur à Genève sont respectés. Cette commission vérifie aussi que les personnes au chômage dans la profession puissent trouver un travail avant que de nouvelles personnes n'entrent sur le marché du travail genevois.

Avec les accords bilatéraux, ce contrôle va tomber en mai 2004. C'est la raison pour laquelle il est primordial d'avoir des CCT couvrant l'ensemble des employé-e-s et empêchant notamment une pression à la baisse sur les salaires. Les employeurs ne se priveront pas de profiter de ce vide. Aux employé-e-s, à l'aide du syndicat, de contrer cette éventualité. Le syndicat n'est rien sans la participation active de ses membres, il est donc urgent de se mobiliser.

Que faire si vous n'êtes pas assistant-e de médecin et que vous travaillez dans un cabinet médical ?

A l'engagement, il faut demander un contrat de travail écrit. Il faut demander que vos conditions de travail soient identiques à celles prévues par la CCT (convention collective de travail) des assistant-e-s de médecin (voir ci-dessous). Pour cela, il suffit que votre contrat de travail (ou votre lettre d'engagement) mentionne l'application de la CCT des assistant-e-s de médecins à vos rapports de travail.

N'acceptez pas de signer un contrat sur appel. Dans tous les cas, votre contrat de travail doit contenir le montant de votre salaire mensuel et l'horaire hebdomadaire.

Salaires

La CCT ne mentionnant que les salaires minimums valables pour les assistant-e-s de médecins, votre salaire va dépendre des conditions définies entre vous et votre employeur à l'engagement. Faites-le figurer par écrit dans votre contrat. Demandez des fiches de paies mensuelles. Renseignez-vous plus précisément auprès du syndicat qui vous donnera des fourchettes de référence salariale en vigueur dans d'autres secteurs (Etat, cliniques privées, laboratoires d'analyses médicales, etc).

Exemples en francs bruts pour l'année 2004 :

A l'Etat : avec une prime de fidélité			Dans une clinique privée avec une gratification
Laborant-ine 1 :	cl 9-10	de 4737.10 à 6807.75	de 4536.- à 5223.-
Laborant-ine 2 :	cl 11-12	de 5173.-- à 7433.25	
Laborant-ine 3 :	cl 12-13	de 5405.75 à 7767.75	
Infirmier-ère :	cl 14-15	de 5903.25 à 8482.60	de 4556.- à 5435.-
Secrétaire médicale :	cl 8-9	de 4533.10 à 6514.60	de 4174.- à 4812.-
Réceptionniste :	cl 8-9	de 4533.10 à 6514.60	de 4174.- à 4812.-
Nettoyeur-euse :	cl 4-5	de 3801.25 à 5522.35	de 3535.- à 4125.-
Technicien-ne radiologie :	cl 11-12	de 5173.-- à 7433.25	de 4939.- à 5818.-

Ce que prévoit la convention collective de travail des assistants-es de médecins

Période d'essai

Les deux premiers mois. Lors d'une maladie ou d'un accident, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Résiliation du contrat

Pendant le temps d'essai, la résiliation du contrat peut se faire par écrit au moins 7 jours à l'avance. Ensuite par lettre recommandée :

- 1^{re} année de service :
1 mois pour la fin d'un mois
- Dès la 2^e année de service :
2 mois pour la fin d'un mois
- Dès la 10^e année de service :
3 mois pour la fin d'un mois
- Après 15 ans de service :
4 mois pour la fin d'un mois

Cahier des charges

L'assistant-e ne doit pas faire de ménage et du nettoyage des locaux. Les tâches doivent correspondre à sa profession et à ses capacités.

Durée du travail et heures supplémentaires

40h par semaine. Au-delà, il s'agit d'heures supplémentaires, qui sont compensées par une majoration de 25%, soit en temps soit en argent. Sur demande de l'assistant-e, la compensation se fera en temps dans les 3 mois qui suivent la date où elles ont été effectuées.

Marquez vos horaires précis systématiquement dans un agenda de travail à garder précieusement.

Vacances

Nombre de semaines par an :

- Jusqu'à 20 ans révolus : 5
- Ensuite : 4
- Après 15 ans de service : 5
- Plus de 45 ans
et 5 ans de service : 5

Elles doivent être fixées au plus tard 3 mois à l'avance. Le médecin doit dans la mesure du possible tenir compte des vacances du partenaire de l'assistant-e et des enfants d'âge scolaire.

En cas de fermeture du cabinet de plus de 4 semaines, le salaire est maintenu même si l'assistant-e ne doit effectuer aucun travail.

Absences justifiées et payées

Par intervalle de 12 mois :

- Mariage : 3 jours
- Mariage
de propres enfants : 1 jour
- Décès (selon le degré de parenté et
le lieu du décès) : 1 à 3 jours
- Déménagement : jusqu'à 2 jours
- Maladie et accident de propre en-
fant de moins de 12 ans vivant en
ménage commun avec la mère,
sur présentation dans les trois
jours d'un certificat médical confir-
mant la maladie ou l'accident de
l'enfant : 3 jours

Jours fériés et dimanche

Nouvel an, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, il sera remplacé par un congé équivalent le lendemain.

Si pour des raisons exceptionnelles vous travaillez un dimanche ou un

jour férié, il sera remplacé par un congé, ou payé avec un supplément de 100%.

Salaire minimum

Le salaire est versé 13 fois (13e salaire) et est adapté au début de chaque année. Un décompte doit être remis chaque mois.

Grille salariale 2004 :

- 1re année de pratique professionnelle 4306.- francs bruts
- 2e année : 4438.- francs bruts
- 3e année : 4570.- francs bruts
- 4e année : 4708.- francs bruts
- 5e année : 4841.- francs bruts
- 6e année 4980.- francs bruts
- 7e année 5107.- francs bruts

Vêtements de travail

L'employeur prend en charge les vêtements professionnels et le nettoyage.

Accident et maladie professionnelle

La couverture du salaire en cas d'accident est prévue dès le 1er jour. L'employeur prend à sa charge la prime d'assurance contre les accidents et les maladies professionnelles. L'employé-e paye celle contre les accidents non professionnels.

Maladie

En cas de maladie, la perte de gain est versée à 100% pendant les 30 premiers jours. Du 30e au 720e jour sur une période de 900 jours, la perte de gain est versée à 80%. La prime est supportée à part égale entre l'employeur et l'employé-e.

L'employeur verse une indemnité de 40 francs pour la prime d'assurance

pour frais médicaux et pharmaceutiques des employés à plein temps. Le versement se fait au prorata du temps d'activité.

Maternité

Durant la grossesse et au cours des 16 semaines après l'accouchement, vous êtes protégée contre le licenciement.

Le congé maternité est de 16 semaines.

Un congé d'allaitement sur présentation d'un certificat médical dans les 15 jours est accordé en plus, si l'employée s'engage par écrit à reprendre son travail au moins pendant un an après la fin du congé.

Cours de perfectionnement

Paiement par l'employeur de 50% des frais de cours de perfectionnement professionnel qui, exceptionnellement (après entente avec l'employeur) auront lieu sur le temps de travail sans diminution de salaire (4h maximum par mois).

Secret médical

L'assistant-e est tenu-e au secret médical. Par contre, le contrat et les conditions de travail n'ont pas à rester secrets. La transparence favorise la solidarité entre salariés-es.

Vaccin

Sur demande, l'employeur assure les frais de la vaccination contre l'hépatite B.

Autres dispositions valables pour tous/toutes les employé-e-s des cabinets médicaux

Les prud'hommes

Le Tribunal des prud'hommes juge les contestations entre employeurs et salariés-es pour tout ce qui concerne les rapports découlant d'un contrat de travail. Adressez-vous au syndicat pour être conseillé-e en cas de procédure.

Les pauses

Le travail doit être interrompu par une pause, selon la durée de la journée de travail elle est de :

- journée de 5 h et demie : 1/4h
- journée de plus de 7 h : 12h
- journée de plus de 9h : 1h

Employé-e ayant charge de famille

Sur demande de l'employé-e, une pause d'au moins 1 heure et demie doit être accordée pour l'employé-e ayant des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et de la parenté exigeant des soins. Il/elle ne peut être affecté-e à un travail supplémentaire sans son consentement.

Maternité et adoption

La femme enceinte ou la mère qui allaite a le droit de quitter son travail pour une courte durée en avertissant simplement son/sa supérieur-e et sans présenter de certificat médical.

La femme enceinte ne doit pas déplacer de lourdes charges ou être occupée à des travaux dangereux.

Dès le 4e mois de grossesse, la femme enceinte a droit à un repos quotidien de 12 heures et à une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les 2 heures.

Dès le 6e mois de grossesse, la femme enceinte ne doit plus travailler plus de 4 h par jour en station debout. La femme enceinte ou la mère qui allaite n'est pas autorisée à faire des heures supplémentaires (même à temps partiel).

Dès le 8e mois de grossesse et de la 8e à la 16e semaine après l'accouchement, le travail de nuit est interdit. Un travail équivalent de jour entre 6h et 20h doit être proposé. Si c'est impossible, l'employée a droit à 80% de son salaire et est dispensée de travailler. La femme enceinte devrait réclamer un travail de jour dès le début de la grossesse.

La femme qui accouche a droit au minimum à 16 semaines de congé maternité payé à 80 %. Un contrat de travail peut prévoir de meilleures conditions.

Si elle a moins de 3 mois de cotisation à l'assurance-maternité, elle a droit à 3 semaines de congé maternité payé à 100 %. Elle doit obligatoirement s'arrêter de travailler pendant 8 semaines. Elle a droit à 16 semaines de congé maternité (attention : il s'agit du droit au congé mais celui-ci n'est pas forcément payé.)

Si la femme se rend à la maison pour allaiter, la moitié du temps compte comme temps de travail.

Le congé adoption - à prendre par le père ou la mère - est de 16 semaines payées à 80% au minimum.

Allocations familiales

L'allocation familiale est versée, conformément à la loi cantonale, se-

lon le principe «un enfant - une allocation» et indépendamment des salaires et du taux d'activité du père et de la mère. Le droit à l'allocation subsiste donc lors du chômage. Le montant est, par mois et par enfant :

- enfant jusqu'à 15 ans : 200.-
- enfant de 15 à 18 ans : 220.-
- allocation de naissance : 1'000.-
- jeunes de 18 à 25 ans : max. 200.-
- allocation d'encouragement à la formation (selon le revenu). Renseignements au service des allocations d'études (tél. 705 05 02)

Égalité entre femmes et hommes

Interdiction de discriminer

Vous pouvez vous défendre si vous êtes victime de discrimination dans les rapports de travail en raison du sexe, de l'état civil, de la situation familiale ou d'une grossesse :

- à l'embauche;
- dans l'attribution des tâches;
- dans l'aménagement de vos conditions de travail;
- à la rémunération;
- à la formation et au perfectionnement professionnel;
- à la promotion;
- au licenciement.

Les discriminations peuvent être :

- **directe** : comme par exemple recevoir un salaire inégal pour un travail égal (vendeuse moins bien payée que le vendeur); ou
- **indirecte** : comme par exemple recevoir un salaire inégal pour un travail différent mais de valeur

égale (le nettoyeur gagne plus que l'employée de maison).

Interdiction du harcèlement sexuel

La loi vous protège contre tout comportement qui porte atteinte à la dignité de votre personne :

- gestes indésirables;
- plaisanteries scabreuses;
- invitations importunes;
- menaces de contraintes pour obtenir des faveurs sexuelles.

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel et d'y mettre fin.

Protection contre le licenciement

La loi vous protège contre le licenciement durant toute la durée de vos démarches auprès de votre employeur ou des Prud'hommes et six mois après la fin de la procédure.

Harcèlement psychologique (mobbing)

Il s'agit de toute attitude abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité une employée ou un employé, de manière constante et répétée, pendant plusieurs mois.

L'employeur est tenu de protéger et faire respecter les droits de la personnalité de ses employés-es. Ne laissez pas traîner la situation, venez au syndicat qui vous aidera dans votre défense.

Droit syndical

Tout-e employé-e a le droit de se syndiquer pour organiser sa défense.

Le SIT regroupe des salariés-es de toutes branches économiques, professions, nationalités et de tous statuts. Si vous changez de secteur et/ou de profession, vous restez affilié-e au SIT.

Le SIT est indépendant de tout parti politique et de toute confession.

Le SIT a pour objectifs :

- défendre et faire respecter les droits des travailleurs-euses;
- lutter ensemble pour revendiquer et garantir des conditions de salaire, de travail et de vie décentes;
- réfléchir ensemble sur le sens et l'organisation du travail, échanger expériences et points de vue sur le système économique et social actuel;
- lutter contre les injustices et les dénoncer et prendre position sur des problèmes d'actualité;
- renforcer unité et solidarité entre tous/toutes les travailleurs-euses, Suisses, immigrés-es et réfugiés-es.

Quelques services du SIT:

- défense juridique sur les problèmes de travail;
- fonds de grève;
- formation syndicale;
- journal SIT-info et brochures d'information;
- caisse de chômage;

- contrôle des impôts, des renouvellements de permis, etc.;
- Chalet de loisirs à St-Gervais (F).

Cotisations syndicales

Afin d'assurer son indépendance, l'activité du SIT est totalement payée par les cotisations des syndiqués. Le barème de la cotisation syndicale met en pratique concrètement le principe de la solidarité et tient donc compte de l'importance du salaire brut selon l'échelle ci-dessous :

Salaire mensuel brut soumis à l'AVS	Cotisation mensuelle
Apprenti gagnant moins de 1200.-	5.-
Jusqu'à Fr. 1'200.-	8.-
Fr. 1'201.- / 1'500.-	10.-
Fr. 1'501.- / 1'800.-	12.-
Fr. 1'801.- / 2'100.-	14.-
Fr. 2'101.- / 2'400.-	16.-
Fr. 2'401.- / 2'700.-	18.-
Fr. 2'701.- / 3'000.-	20.-
Fr. 3'001.- / 3'300.-	22.-
Fr. 3'301.- / 3'600.-	24.-
Fr. 3'601.- / 3'900.-	26.-
Fr. 3'901.- / 4'200.-	28.-
Fr. 4'201.- / 4'500.-	30.-
Fr. 4'501.- / 4'800.-	32.-
Fr. 4'801.- / 5'100.-	34.-
Fr. 5'101.- / 5'400.-	36.-
Fr. 5'401.- / 5'700.-	38.-
...et ainsi de suite	

Adhézerez au syndicat !

Plus nous serons nombreux et nombreuses, mieux nous pourrons nous organiser, nous défendre et améliorer nos conditions de travail, obtenir une convention collective de travail pour toutes et tous les employés-es des cabinets médicaux.

Bulletin d'adhésion au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts.

Nom	Prénom	Sexe
N° AVS	N° de téléphone	
Adresse et N° postal		
Né-e le	Nationalité	
Entreprise	Service	
Profession	Permis	
Salaire brut	Taux d'occupation %	
Désire payer la cotisation en ① ② ③ ④ ⑥ fois par année		
Genève, le	Signature	

Accueil syndical

Pour tout renseignement complémentaire,
adressez-vous au :



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3

téléphone : 022 818 03 00 - fax : 022 818 03 99

www.sit-syndicat.ch - e-mail : sit@sit-syndicat.ch

Permanences sans rendez-vous :

mardi et mercredi de 14 à 18 heures