

CLINIQUES PRIVÉES CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail

entre

L'Association des cliniques privées de Genève (ACPG),

d'une part,

et

Actions Unia

L'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI), Section de Genève

Le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)

d'autre part,

Association des cliniques privées de Genève

Philippe GLATZ

Nicolas FROELICHER

Philippe CASSEGRAIN

Actions

Karyne GORKA

Association suisse des infirmières et infirmiers, Section de Genève

Arielle WAGENKNECHT

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Valérie BUCHS

Table des matières

Art. 1	Champ d'application
Art. 2	Engagement
Art. 3	Période d'essai
Art. 4	Résiliation
Art. 5	Durée du travail et organisation du temps de travail
Art. 6	Salaires
Art. 7	Service de garde
Art. 8	Heures supplémentaires
Art. 9	Jours fériés
Art. 10	Absences justifiées
Art. 11	Vacances
Art. 12	Maladie – Assurance perte de gain
Art. 13	Congé maternité et d'adoption
Art. 14	Vêtements de travail
Art. 15	Formation continue
Art. 16	Secret professionnel
Art. 17	Santé au travail
Art. 17bis	Protection de la personnalité de l'employé-e et interdiction de discriminer
Art. 18	Commission paritaire
Art. 19	Contrat privé – Règlement interne

Art. 20	Situation acquise
Art. 21	Paix du travail
Art. 22	Entrée en vigueur et dénonciation

Il est convenu ce qui suit :

Art. 1 Champ d'application

La présente convention collective de travail régit les rapports de travail entre :

- les établissements de soins privés, membres de l'ACPG, et
- l'ensemble des employé-e-s qualifié-e-s et non qualifié-e-s, occupé dans les secteurs soignant, médico-technique, hôtelier et administratif des établissements désignés ci-dessus, que ces employé-e-s soient ou non membres de l'un des syndicats ou d'une association professionnelle signataires de la présente convention.

Art. 2 Engagement

L'engagement d'un-e employé-e est confirmé par un contrat de travail écrit. Un exemplaire de la présente convention lui est en outre remis.

Art. 3 Période d'essai

Les deux premiers mois sont considérés comme période d'essai.

Par accord écrit, et au moins une semaine avant la fin de la période d'essai (deux mois), les parties peuvent prolonger la période d'essai pour un mois supplémentaire.

En cas d'absence pendant la période d'essai (maladie, accident ou obligation légale), ce temps est prolongé d'une durée équivalente à celle des absences.

Art. 4 Résiliation

Durant la période d'essai, le délai de congé doit être signifié avec un préavis de quinze jours net.

Le congé doit être confirmé par lettre recommandée.

A l'expiration de la période d'essai, et sous réserve d'un contrat prévoyant un délai plus long, les délais de congé s'établissent comme suit :

- a) pendant la première année de service : un mois pour la fin d'un mois ;
- b) dès la deuxième année de service : deux mois pour la fin d'un mois ;
- c) dès la cinquième année de service : trois mois pour la fin d'un mois ;
- d) dès la dixième année de service : trois mois pour la fin d'un mois.

Toutefois, si l'employé-e se trouvait être au chômage après cette période de trois mois, l'employeur s'engage à compléter les éventuelles allocations de chômage perçues par l'employé-e, pendant les deux mois suivants jusqu'à concurrence de 100 % du dernier salaire perçu.

Art. 5 Durée du travail et organisation du temps de travail

La durée effective de travail est de 41 heures par semaine.

L'employeur se réserve toutefois le droit de maintenir exceptionnellement et à certaines occasions, la durée effective de travail à 42 heures (formation complémentaire, communication interne, etc.).

Sauf exception dûment motivée, une période de travail ne doit pas excéder six jours et doit être suivie au moins de deux jours de repos.

Deux week-ends par mois sont libres (en moyenne annuelle).

Toutefois, demeure réservée la possibilité de garantir, selon accord entre les parties, deux jours de repos consécutifs différents (vendredi-samedi ou dimanche-lundi).

L'organisation du temps de travail est communiquée suffisamment à l'avance de manière à ce que les employé-e-s puissent gérer au mieux leur temps libre. Le plan de travail est distribué en règle générale 15 jours à l'avance au minimum.

Art. 6 Salaires

Le salaire est fixé par libre entente entre l'employeur et l'employé-e.

Le salaire doit être conforme à la grille des salaires établie par l'Association des Cliniques Privées de Genève (ACPG).

La grille des salaires fait partie intégrante de la présente convention. Toutefois seule la liste des salaires fixés par ladite grille correspondant à la catégorie professionnelle de l'employé-e est remise à ce-tte dernier-ère lors de la conclusion du contrat de travail.

Une fiche de salaire claire et détaillée est remise chaque mois à l'employé-e.

Avant de fixer le montant de l'indexation annuelle des salaires, l'ACPG s'engage à consulter sur ce point les partenaires sociaux signataires de la présente convention.

Art. 7 Service de garde

Les employé-e-s des services assurant une garde, tels que service des urgences, radiologie, laboratoire, bloc opératoire, anesthésie, etc..., doivent assurer la bonne marche de ces services à tour de rôle. Ils peuvent être mis de piquet (atteignables en tout temps dans un laps de temps déterminé). Les jours de piquet font l'objet d'une compensation en temps ou en espèces.

Art. 8 Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures allant au-delà de l'horaire conventionnel.

Les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée équivalente. Exceptionnellement, cette compensation s'effectuera en espèce avec une majoration de 25 % par heure supplémentaire.

Art. 9 Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés, selon la Loi sur le Travail :

1er de l'An, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, 25 décembre, 31 décembre.

Les jours fériés qui ne coïncident pas avec un samedi-dimanche et qui tombent dans la période de vacances d'un-e employé-e, sont remplacés par un jour de congé équivalent.

Les employé-e-s prévu-es sur le plan de travail de l'établissement lors d'un jour férié ont droit à un jour de congé équivalent.

Le 1er août n'est accordé comme jour férié qu'aux employé-e-s qui travaillent ou qui sont prévu-e-s dans le plan de travail de l'établissement à cette époque.

Art. 10 Absences justifiées

Des congés spéciaux sont accordés sans que le salaire soit réduit ou que ces congés ne soient imputés sur les vacances :

- | | |
|---|--|
| – Mariage | 3 jours |
| – Naissance de propres enfants : père | 2 jours |
| – Décès (selon degré de parenté et lieu de décès) | en règle générale, le temps nécessaire pour assister aux obsèques, soit de ½ à 3 jours |
| – Maladie des propres enfants : | 3 jours par an sur présentation d'un certificat médical du pédiatre. |
| – Déménagement | 1 jour dans l'intervalle d'une année et pour son propre bail. |

Art. 11 Vacances

L'employé-e bénéficie de quatre semaines de vacances par année civile.

Dès l'âge de 50 ans et après une année de service dans l'établissement, l'employé-e bénéficie d'une cinquième semaine de vacances.

Dès l'âge de 57 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes, et après 15 ans de service dans

l'établissement, l'employé-e bénéficie d'une sixième semaine de vacances. L'employeur veillera à ce que ces six semaines de vacances soient réparties équitablement sur toute l'année civile.

Art. 12 Maladie – Assurance perte de gain

Au terme de la période d'essai ; l'employé-e est assuré-e par l'employeur pour une indemnité journalière exigible dès le 31ème jour de maladie.

La prime est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé-e.

L'indemnité assurée doit s'élever à 90 % du salaire pendant 720 jours, dans une période de 900 jours.

Après le temps d'essai, le salaire des 30 premiers jours, en cas d'empêchement de l'employé-e de travailler sans faute de sa part, sera payé conformément à l'article 324 a alinéa 2 du C.O. (cf. échelle de Berne, à savoir 3 semaines pendant la première année de service et jusqu'à trente jours dès la deuxième année de service).

Cependant, après le temps d'essai, et pour les cas de maladies dépassant 30 jours consécutifs, le salaire des 30 premiers jours sera payé dans sa totalité.

Art. 13 Congé maternité et d'adoption

A compter de la date de l'accouchement, l'employée a droit à un congé maternité durant 16 semaines, pour autant qu'elle cesse effectivement de travailler pendant la durée du congé.

L'employée recevra mensuellement durant cette période, 100 % de son salaire.

Dès 10 ans de service révolus, l'employée recevra 100 % de son salaire pendant 4 mois.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 8 ans révolus, la future mère adoptive ou le futur père adoptif a droit, dès le placement, à une allocation d'adoption durant 16 semaines, pour autant que le parent bénéficiaire de l'allocation cesse effectivement le travail pendant la durée du congé. L'allocation couvre 80 % du salaire, **l'employeur verse mensuellement cette allocation.**

La cotisation est prise en charge à part égale entre l'employeur et le-la salarié-e, selon le taux fixé par le Conseil d'Etat.

L'employeur continue d'assurer les salariés-es contre le risque accident pendant toute la durée du congé.

Les dispositions de la loi sur l'assurance maternité (J 5 07) et du règlement d'application (J 5 07.01) s'appliquent pour le surplus.

Au cas où l'employée ne remplirait pas les conditions d'assujettissement de la loi genevoise sur l'assurance maternité, l'employeur lui versera 100 % de son salaire pendant 3 semaines.

Art. 14 Vêtements de travail

Si l'employeur impose une tenue vestimentaire uniforme (blouse, uniforme, tablier, etc ...), il prend à sa charge l'achat de ces vêtements ainsi que leur nettoyage.

Art. 15 Formation continue

L'employeur encourage la formation continue.

Lorsque des connaissances et compétences acquises sont en rapport direct avec l'activité dans l'établissement et agréées par celui-ci, les cours de formation complémentaire et continue ont lieu pendant les heures de travail. Lorsque ces cours durent plus de 10 jours ouvrables par année civile, un contrat de formation est signé par l'employé-e et l'employeur avant le début de la formation. Ce contrat précise les obligations de chacune des parties avant et après la formation (financement, vacances, durée de l'emploi après la formation, etc...).

Art. 16 Secret professionnel

L'ensemble des employé-e-s est soumis au secret professionnel.

Art. 17 Santé au travail

L'employeur est tenu de veiller aux conditions d'hygiène et de prévention des maladies et accidents professionnels.

A la demande de l'employeur ou de l'employé-e, ce-tte dernier-ère est examiné-e par un médecin lors de son entrée en service et/ou de son départ. Sont réservés les contrôles physiques et médicaux imposés par la loi pour les employé-e-s exposé-e-s aux radiations ou à des risques particuliers. A la demande de l'employé-e, les résultats de ces examens sont portés à sa connaissance par écrit. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

L'employeur veillera à prendre toutes les mesures nécessaires visant à éviter des surcharges de travail.

Art. 17bis Protection de la personnalité de l'employé-e et interdiction de discriminer

Définitions :

Chaque employé-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs-es, ses collègues et des usagers-es, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de la personnalité de chacun-e. L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé-e par des mesures de prévention et d'information.

L'employeur informe les employé(e)s des procédures mises en place à cette fin au sein de la clinique.

L'employeur examine avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte aux droits de la personnalité de l'employé-e, notamment celles concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing), et prendra les sanctions qui s'imposent contre la personne qui aura porté préjudice à l'employé-e.

Le harcèlement sexuel constitue une atteinte illicite à la personnalité. Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail ou à mettre en péril son emploi.

Le harcèlement psychologique (mobbing) constitue une atteinte à la personnalité. Par harcèlement psychologique, on entend toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un-e employé-e, de manière constante ou répétée, pendant plusieurs mois. Ces conduites ont de graves répercussions sur la santé psychique ou physique de l'employé-e ou sur son environnement social et professionnel.

Interdiction de discriminer :

Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Harcèlement sexuel ; discrimination :

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 18 Commission paritaire

La commission paritaire est l'organe chargé de maintenir le contact entre les associations signataires de la présente convention, de faire respecter de part et d'autre les dispositions de cette convention et de concilier les différents qui peuvent surgir dans son application.

La commission paritaire est formée de trois délégués employé-e-s et de trois délégués patronaux. En plus de ces délégués, les secrétaires des associations signataires assistent aux séances avec voix consultative.

Pour être valables, les décisions de la commission paritaire doivent être prises à la majorité interne de chacune des parties.

En cas de désaccord, chacune des parties de la commission désigne un arbitre et les deux arbitres ainsi désignés choisissent un tiers surarbitre à l'unanimité. Cette procédure d'arbitrage ne peut être mise en œuvre s'agissant des propositions d'amendement ou de complément dont il est question à l'article 22, alinéa 5 ci-dessous.

Pour le surplus, les règles du Concordat sur l'arbitrage du 27 mars 1969 sont applicables.

Art. 19 Contrat privé – Règlement interne

Toute disposition d'un contrat individuel ou d'un règlement interne d'une institution qui restreindrait les avantages ou les garanties conférés à l'employé-e par la présente convention serait réputée nulle et sans effet.

Art. 20 Situation acquise

Les conditions contractuelles plus favorables aux normes prévues par la présente convention restent acquises au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci.

Art. 21 Paix du travail

Certaines de leur bonne foi réciproque, les associations contractantes conviennent pendant toute la durée de la convention et des pourparlers y relatifs d'observer la paix du travail sur toutes les questions abordées dans la présente convention.

Art. 22 Entrée en vigueur et dénonciation

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1997 pour une durée de validité de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 1998.

Chaque signataire peut la dénoncer pour son échéance, en tout ou partie, moyennant un avertissement préalable donné trois mois à l'avance par lettre recommandée.

Durant les pourparlers, l'ancienne convention reste applicable.

La convention collective non dénoncée est renouvelée par tacite reconduction pour une année et d'année en année.

En cours de validité de la convention, chacune des parties signataires peut proposer d'amender ou de compléter l'une ou l'autre de ses dispositions. Pour entrer en vigueur, l'amendement ou le complément proposé doit être préalablement approuvé à l'unanimité par les parties signataires.

Ainsi fait à Genève le 26 novembre 1996, en six exemplaires originaux.

La présente convention a été partiellement modifiée, comme suit :

- L'art. 17bis a été nouvellement introduit le 21 décembre 2000 et est entré en vigueur le 1er janvier 2001.
- L'art. 13 a été modifié le 22 novembre 2001 avec effet rétroactif au 1er juillet 2001.
- L'art. 13 al. 5 a été modifié le 22 décembre 2004 avec effet au 1er janvier 2005.