



SWISS MEDICAL
NETWORK

REGLEMENT DE L'ANNUALISATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL des établissements de SWISS MEDICAL NETWORK SA

Table des matières

PREAMBULE	3
REGLEMENT	4
I. GENERALITES.....	4
Article premier - Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés : accords et limites.....	4
Art. 2 - Travail de nuit temporaire.....	4
Art. 3 - Travail de nuit régulier ou périodique	4
Art. 4 - Heures supplémentaires	5
Art. 5 - Travail supplémentaire	5
Art. 6 - Horaire fixe ou d'équipe	6
Art. 7 – Cumul de suppléments.....	6
II. ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	6
Art. 8 - Annualisation.....	6
Art. 9 - Nombre déterminant d'heures de travail par année	6
Art. 10 – Planification et détermination de l'horaire hebdomadaire	6
Art. 11 – Délais de prévenance.....	7
Art. 12 – Horaire flexible de travail.....	7
III. SERVICE DE PIQUET	8
Art. 13 – Définition	8
Art. 14 – Temps consacré au service de piquet.....	8
Art. 15 – Rétribution et indemnités.....	8
Art. 16 – Modalités d'intervention.....	9
IV. REMUNERATION.....	9
Art. 17 – Rémunération et paiement du salaire	9
V. CONGES COMPENSATOIRES	9
Art. 18 – Congés compensatoires.....	9
VI. DECOMPTES DES HEURES.....	10
Art. 19 - Modalité de tenue des décomptes	10
Art. 20 – Décompte des heures, fin d'année et report	10
VII. ABSENCES D'UN COLLABORATEUR.....	10
Art. 21 – Absences et compte d'heures	10
VIII. HORAIRES DE TRAVAIL – PAUSES	11
Art. 22 – Heures bloquées pour le personnel administratif	11
Art. 23 – Pause-café	11
Art. 24 - Pauses non payées.....	11



SWISS MEDICAL
NETWORK

IX. DEPART D'UN COLLABORATEUR.....	11
Art. 25 – Départ d'un collaborateur	11
X. DISPOSITIONS FINALES	12
Art. 26 – Dispositions finales.....	12



SWISS MEDICAL
NETWORK

PREAMBULE

L'activité de Swiss Medical Network SA est un domaine qui peut connaître des variations de volume de travail. Il est dans l'intérêt tant des collaborateurs que de l'employeur de favoriser autant que possible la flexibilité et la réactivité face à ces changements. Le présent règlement est établi dans ce but.

L'objectif poursuivi est en particulier le suivant :

- Améliorer la réactivité face à des changements du volume de travail et/ou à des absences ;
- Améliorer la sécurité de l'emploi en faisant varier le nombre d'heures à accomplir plutôt que le nombre de collaborateurs ;
- Ancrer plus profondément dans la culture d'entreprise la notion de se rendre au travail non pas pour accomplir des heures, mais pour exécuter son travail selon les besoins des patients et de l'employeur ;
- Permettre aux collaborateurs d'augmenter leurs responsabilités et la maîtrise de leur activité et ainsi augmenter leur participation à la vie de la clinique.

Pour répondre à l'objectif défini ci-dessus, l'horaire de travail est annualisé pour l'ensemble des collaborateurs sur la base des principes suivants :

- L'horaire hebdomadaire peut varier en fonction de la charge de travail de chaque collaborateur ;
- Lorsque la charge de travail augmente, le temps de travail est allongé ;
- Lorsque la charge de travail diminue, le temps de travail est raccourci ;
- La mise en application du présent règlement se fonde sur le principe de l'art. 321c CO où il est rappelé que chacun est tenu de faire des heures et du travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander ;
- L'horaire à accomplir est défini en fonction de la charge de travail, d'un commun accord avec le supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines (ci-après RH) ;
- Dès que l'on s'écarte significativement de l'horaire hebdomadaire en vigueur, on tient compte, dans toute la mesure du possible, des préférences personnelles du collaborateur pour ce qui est des moments (jours et plages horaires) auxquels l'horaire est accompli ;
- Par rapport à la durée contractuelle moyenne de l'horaire hebdomadaire en vigueur dans l'établissement, les heures travaillées en plus lorsqu'on allonge le temps de travail sont compensées avec les heures accomplies en moins lorsque le temps de travail a été raccourci. Les heures de travail supplémentaires sont compensées en priorité par rapport aux heures supplémentaires ;
- L'annualisation du temps de travail n'est ni une forme déguisée de travail sur appel, ni un horaire à la carte permettant au collaborateur d'aller et venir à sa guise ;
- L'annualisation du temps de travail est une norme individualisée qui, à un moment donné, peut provoquer des modifications importantes de l'horaire s'appliquant à tout ou partie des collaborateurs, voire à un seul. Ainsi, on peut voir au même moment certains collaborateurs faire plus d'heures alors que d'autres en font moins, compte tenu de la charge de travail d'une part, et des qualifications personnelles des uns et des autres d'autre part ;
- Les cadres sont responsables d'appliquer l'annualisation de l'horaire de travail avec équité ;
- L'application de l'annualisation de l'horaire de travail se fait en favorisant autant que possible le maintien et le développement de la polyvalence des collaborateurs.



SWISS MEDICAL
NETWORK

REGLEMENT

I. GENERALITES

Article premier - Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés : accords et limites

Le collaborateur est informé que l'employeur organise le travail en plusieurs équipes afin de garantir les prestations aux patients 24h sur 24 chaque jour de l'année. Au vu de ceci, il donne son accord express pour travailler le dimanche, les jours fériés, le soir et la nuit et tant que cela lui est demandé dans le cadre de son horaire conformément à l'activité qu'il doit accomplir.

Les limites du travail de jour (6h00 - 20h00), du soir (20h00 - 23h00), de la nuit (23h00 - 6h00) et du dimanche de 0h00 à 24h00 sont inchangées.

Art. 2 - Travail de nuit temporaire

Il y a travail temporaire de nuit lorsque le collaborateur est engagé pour travailler de jour ou le soir et, qu'exceptionnellement, il est appelé à travailler la nuit. Dans ce cas, il reçoit un supplément de salaire fixé dans l'avenant relatif aux données chiffrées, pour la période travaillée de nuit. Les pauses pour lesquelles il dispose librement de son temps ne sont pas comptées comme temps de travail et ne donnent par conséquent pas droit au salaire ni au supplément de salaire.

Si, contre toute attente, le nombre de nuits travaillées dépasse 24 dans une année civile, le collaborateur reçoit dès la 25^{ème} nuit une compensation fixée dans l'avenant relatif aux données chiffrées pour le travail effectué de nuit conformément à l'art. 3 ci-dessous. Les nuits travaillées pour un autre employeur dans l'année civile sont prises en compte pour déterminer le nombre de nuits travaillées et donc le changement de régime.

Art. 3 - Travail de nuit régulier ou périodique

Il y a travail de nuit régulier ou périodique lorsqu'il est convenu initialement, ou en cours de contrat par sa modification, que l'horaire du collaborateur inclut de manière régulière du travail de nuit. Dans ce cas, le collaborateur reçoit une compensation fixée dans l'avenant relatif aux données chiffrées dès la première nuit pour les heures travaillées de nuit. Les pauses pour lesquelles il dispose librement de son temps ne sont pas comptées comme temps de travail et ne donnent par conséquent pas droit au salaire ni au supplément de salaire.

D'entente entre les parties, la compensation peut être accordée sous forme d'un supplément salarial de 10 % au collaborateur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

Après consultation du collaborateur, l'employeur décide de la manière de compenser le temps de congé compensatoire fixé dans l'avenant relatif aux données chiffrées qui peut l'être selon les modalités suivantes :

- immédiatement en début et/ou en fin d'activité ;
- par demi-jour ou jour(s) de congé ;
- par semaine(s) de congé.



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 4 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires représentent le temps de travail compris entre le temps de travail hebdomadaire moyen dans l'institution fixé dans l'avenant relatif aux données chiffrées et la limite du travail supplémentaire au sens de la Loi sur le Travail.

Le collaborateur doit accomplir les heures supplémentaires ordonnées par un supérieur ou qu'exige la bonne marche de la clinique ou de l'entité. Sous réserve d'un accord différent, les heures supplémentaires sont compensées en temps une heure pour une heure sans supplément. Pour être reconnues et compensées ou payées, les heures supplémentaires effectuées doivent être autorisées préalablement par le supérieur hiérarchique ou, si cela n'est techniquement pas possible, être portées à la connaissance du supérieur hiérarchique dans les 24 heures pour approbation ; le service des ressources humaines est ensuite informé des heures supplémentaires accomplies. Le collaborateur doit déclarer les heures supplémentaires effectuées dont l'employeur n'en était pas informé afin que celui-ci puisse prendre les mesures d'organisation nécessaires et approuver lesdites heures. Les heures non approuvées ne sont ni payées ni compensées. Les heures saisies dans un système de gestion de projet (ex. Teamwork), ne peuvent être ni revendiquées, ni rémunérées. Seul l'outil officiel (actuellement PEP) est applicable pour la gestion du temps.

Si le collaborateur est, après résiliation des rapports de travail, libéré de l'obligation de travailler, les heures supplémentaires sont réputées compensées par la période de mise en disponibilité. Le principe de la proportionnalité doit être respecté pour qu'il y ait compensation ; si tel ne devait pas être le cas, la compensation peut n'être que partielle.

Le traitement des heures supplémentaires est à distinguer des heures en plus effectuées dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, ainsi que de celles accomplies en plus par convenance personnelle dans le cadre de l'horaire flexible.

Il y a heures supplémentaires pour les travailleurs occupés à temps partiel lorsque l'horaire hebdomadaire dépasse l'horaire hebdomadaire fixé dans l'avenant aux données chiffrées pour un taux d'activité de 100%.

Le temps que le collaborateur consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé temps de travail. Lorsque le collaborateur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, seul le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail.

Art. 5 - Travail supplémentaire

Le collaborateur doit accomplir le travail supplémentaire au sens de la Loi sur le Travail ordonné par un supérieur ou qu'exige la bonne marche de l'institution. Le travail supplémentaire qu'un supérieur a expressément ordonné est compensé conformément aux règles fixées dans l'avenant relatif aux données chiffrées dans le délai maximum d'une année. S'il ne peut pas être compensé, il est indemnisé avec un supplément de salaire fixé dans l'avenant relatif aux données chiffrées. Le travail supplémentaire est compensé en priorité par rapport aux heures supplémentaires.

Pour être reconnu et payé ou compensé, le travail supplémentaire doit être autorisé préalablement par le supérieur hiérarchique ou, si ceci n'est techniquement pas possible, être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique dans les 24 heures pour approbation ; le service des ressources humaines est ensuite immédiatement informé du travail supplémentaire accompli. Le collaborateur doit déclarer le travail supplémentaire effectué sans que l'employeur ne le sache afin que celui-ci puisse prendre les mesures d'organisation nécessaires et approuver lesdites heures. Les heures non approuvées ne sont ni payées ni compensées.

Si le collaborateur est, après résiliation des rapports de travail, libéré de l'obligation de travailler, le travail supplémentaire est réputé compensé par la période de mise en disponibilité. Le principe de la proportionnalité doit être respecté pour qu'il y ait compensation ; si tel ne devait pas être le cas, la compensation peut n'être que partielle.

Il y a travail supplémentaire pour les travailleurs occupés à temps partiel lorsque l'horaire hebdomadaire dépasse la limite fixée par la LTr.



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 6 - Horaire fixe ou d'équipe

L'employeur peut imposer aux collaborateurs un horaire quotidien fixe selon le service dans lequel ils sont occupés.

Art. 7 – Cumul de suppléments

Si plusieurs règles sur le versement de suppléments de salaire sont applicables pour la même période, le collaborateur perçoit un seul supplément, soit celui qui lui est le plus favorable. Cette règle est également applicable aux indemnités.

II. ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Art. 8 - Annualisation

Sous réserve du respect de la loi sur le travail, l'annualisation du temps de travail abolit la notion d'horaire de travail hebdomadaire au profit de l'horaire annuel.

La durée annuelle du travail est le temps de travail brut qui doit être effectué durant une année pendant laquelle le collaborateur doit accomplir sa prestation de travail, avant déduction des heures qui ne doivent en général pas être effectuées, tels les jours fériés payés et celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées tels que vacances, service militaire et autres absences payées (maladie, accident, etc.).

Art. 9 - Nombre déterminant d'heures de travail par année

La durée moyenne hebdomadaire de travail des collaborateurs occupés à plein temps, est fixée dans l'avenant relatif aux données chiffrées.

Le total des heures annuelles de travail déterminant est calculé selon la formule suivante : 365 jours
: 7 = 52,14 semaines x l'horaire hebdomadaire moyen.

L'horaire annuel où figurent notamment les jours fériés est affiché dans les locaux de la clinique. Le salaire horaire est obtenu comme suit : salaire mensuel divisé par l'horaire mensuel moyen.

Art. 10 – Planification et détermination de l'horaire hebdomadaire

Sans consigne de l'employeur, l'horaire hebdomadaire à effectuer est celui convenu dans le contrat de travail.

Le collaborateur peut émettre des vœux de congé en vue de la planification des jours de travail qui est effectuée par le service concerné. Il est pris en compte, dans toute la mesure du possible, les vœux de congé du collaborateur lors de l'établissement du plan de travail. Afin de tenir compte de l'importance à obtenir le congé, le collaborateur peut indiquer le motif pour lequel il demande le congé.

Dans le cadre des vœux de congé, il n'est pas possible de demander de bénéficier de 2 week-ends prolongés de suite.

Sous réserve d'exception dûment motivée, il n'est pas accordé de congé un jour fixe de la semaine.



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 11 – Délais de prévenance

Dans la règle, les plans de travail permettent à chaque collaborateur de connaître ses horaires de travail au minimum avec deux semaines de préavis.

En cas de situations exceptionnelles ou d'urgence, ou pour d'autres motifs objectifs (maladie d'un collaborateur, etc.), cette durée de deux semaines peut être raccourcie.

Art. 12 – Horaire flexible de travail

Dans le cadre de l'horaire variable de travail, l'année civile est considérée comme la période de référence.

Le collaborateur détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue de la période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Les heures de présence obligatoire (plages bloquées) doivent être respectées, le collaborateur pouvant s'organiser librement le reste du temps. Le collaborateur a la responsabilité de récupérer à temps le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, laquelle peut survenir en tout temps. Le solde positif doit pouvoir être compensé pendant une période équivalente à la durée du délai de congé. Une rémunération du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le collaborateur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées.

Un dépassement ou une diminution, par convenance personnelle, de l'horaire fixé par l'employeur est autorisé en respectant les limites légales. Ce supplément ou cette diminution s'appelle "heures variables". Les heures supplémentaires et les heures effectuées dans le cadre de l'annualisation du temps de travail sont imposées par les besoins de l'employeur ou selon ses directives, tandis que le solde excédentaire résultant de l'horaire flexible est librement accumulé par la volonté du collaborateur.

Sous réserve des heures supplémentaires et des heures de travail supplémentaire pour lesquelles un décompte spécifique est tenu, la totalité des heures variables positives, effectuées dans le cadre de l'horaire variable par convenance personnelle, ne doit pas être supérieure à 80 heures par mois. La totalité des heures positives reportées à la fin d'un mois, y compris le cumul des mois précédents, ne doit pas être supérieur à 80 heures. Dans l'hypothèse où cette limite est dépassée, les heures effectuées en plus sont perdues, sauf cas exceptionnels validés par la direction. En effet, le volume de travail de chaque poste de travail est déterminé en fonction de l'horaire hebdomadaire fixé par l'employeur. Les heures et le travail supplémentaires sont réglés conformément aux chiffres de l'article ci-dessus.

La totalité des heures variables négatives, non effectuées durant le mois considéré dans le cadre de l'horaire variable par convenance personnelle, ne doit pas être supérieure à 80 heures par mois. La totalité des heures variables négatives reportées à la fin d'un mois, y compris le cumul des mois précédents, ne doit pas être supérieure à 80 heures. Si le collaborateur dépasse cette limite, les heures négatives sont déduites du salaire ; dans des cas exceptionnels dûment motivés, un délai extraordinaire peut être accordé par le supérieur pour rattraper ces heures.



SWISS MEDICAL
NETWORK

III. SERVICE DE PIQUET

Art. 13 – Définition

Un service de piquet est le temps pendant lequel un collaborateur se tient prêt à intervenir en plus de son horaire habituel de travail pour répondre à toutes demandes urgentes le cas échéant.

L'intervention a lieu sur demande express des collaborateurs autorisés par la direction. Le but de l'intervention est dans la règle de faire face à une urgence ou à des circonstances exceptionnelles. Les collaborateurs de la clinique peuvent être affectés au service de piquet à condition d'être considérés aptes à ce service par la direction, de posséder de bonnes connaissances et d'être capables de réactions justes et efficaces en cas de situations imprévisibles ou délicates.

Les collaborateurs peuvent être affectés au service de piquet à condition que le temps de déplacement entre leur domicile et la clinique soit au maximum de 30 minutes, compte tenu des conditions de circulation prévisibles. Le collaborateur affecté au service de piquet doit informer l'employeur en cas de déménagement. Si le temps de déplacement mentionné ci-dessus dépasse 30 minutes, cela constitue un motif justifié de résiliation du contrat de travail. Durant le service de piquet, le collaborateur peut quitter son domicile à condition expresse que le temps de déplacement entre le lieu où il se trouve et la clinique soit de 30 minutes au maximum.

Art. 14 – Temps consacré au service de piquet

Le collaborateur ne peut consacrer au service de piquet ou aux interventions en résultant plus de 7 jours par période de 4 semaines (selon l'art. 14 al.3 OLT1 possibilité d'étendre à 14 jours maximum sur 4 semaines). Le service de piquet s'étend dans une plage horaire fixée dans l'avenant relatif aux données chiffrées ou selon les directives et instructions données.

Les collaborateurs sont entendus lors de la planification et de la modification des horaires de piquet. Le planning est affiché dans la clinique.

Un changement dans le plan du service de piquet peut intervenir en tout temps pour différentes raisons et par conséquent, seule la feuille officielle affichée fait foi. Les modifications du plan du service de piquet et des interventions qui en découlent ne sont possibles qu'avec le consentement des collaborateurs concernés ayant des responsabilités familiales et en l'absence de toute autre solution acceptable pour la clinique.

Art. 15 – Rétribution et indemnités

Service de piquet : Le collaborateur affecté au service de piquet reçoit une indemnité fixée dans l'avenant relatif aux données chiffrées. Les indemnités du service de piquet sont payées avec le décompte de salaire du mois suivant.

Rétribution : Le temps consacré au service de piquet compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur. Le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte comme temps de travail.



SWISS MEDICAL
NETWORK

Art. 16 – Modalités d'intervention

En cas de service de piquet, le collaborateur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il pourrait exposer directement ou indirectement sa personne, d'autres collaborateurs ou les patients à un danger. Cela est applicable en particulier pour la consommation d'alcool ainsi que pour toute autre substance susceptible d'altérer les facultés physiques et/ou intellectuelles du collaborateur. La consommation de tels produits pendant le service de piquet est considérée comme une faute grave au sens de l'art. 337 CO qui permet à l'employeur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs.

Le collaborateur présent dans le service qui a la fonction la plus élevée a la compétence de faire intervenir le collaborateur affecté au service de piquet.

Le collaborateur affecté au service de piquet doit être atteignable dans un rayon ne nécessitant pas plus de trente minutes de trajet pour se rendre sur le site, en tenant compte des conditions de circulation prévisibles.

IV. REMUNERATION

Art. 17 – Rémunération et paiement du salaire

Le paiement du salaire est effectué conformément au nombre d'heures travaillées le mois précédent pour les collaborateurs fixes et jusqu'au 25 du mois pour les collaborateurs journaliers. En décembre, les dates mentionnées ci-dessus sont modifiées par instructions internes afin que le salaire puisse être payé avant Noël.

Le collaborateur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération, à un décompte mensuel qui contient un décompte précis des heures travaillées.

Un décompte rectificatif est effectué au moins une fois l'an.

Salaire horaire

Le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et aux mêmes dates que les salaires mensuels sur la base des heures effectuées le mois précédent.

Au salaire de base s'ajoute l'indemnité vacances et dans certains cas l'indemnité pour jours fériés ainsi que s'il est explicitement spécifié dans le CIT, la part du 13^{ème} salaire.

V. CONGES COMPENSATOIRES

Art. 18 – Congés compensatoires

La compensation et / ou le paiement des heures variables, des heures supplémentaires, ainsi que, sous réserve de délais légaux plus courts (par exemple en cas de travail supplémentaire effectué le dimanche), celle du travail supplémentaire, s'opère dans un délai maximum de 12 mois.

Les compensations sont décidées dans le cadre du plan de travail. Elles sont fixées d'entente avec le supérieur hiérarchique, en accord avec le service RH.

La durée de chaque congé compensatoire tient compte des obligations légales, des besoins spécifiques de l'activité ainsi que du volume de travail.

La demande de congés compensatoires doit être effectuée au plus tard avec un préavis d'une semaine pour un jour de congé et d'un mois pour une durée plus longue.



SWISS MEDICAL
NETWORK

VI. DECOMPTES DES HEURES

Art. 19 - Modalité de tenue des décomptes

Conformément aux exigences de la Loi sur le Travail, les parties conviennent des modalités pour notamment tenir à jour un décompte relatif à l'annualisation du temps de travail, aux heures supplémentaires, au travail supplémentaire, ainsi que le récapitulatif depuis le début de l'année civile.

Toute réclamation relative aux décomptes d'heures et de vacances doit être adressée au service des ressources humaines dans les 8 jours suivant la remise des décomptes. Passé ce délai, les décomptes sont réputés être exacts et ne plus faire l'objet de demandes de corrections.

En cas d'oubli dans l'enregistrement du temps de travail, il convient de s'adresser au bureau des ressources humaines.

Art. 20 – Décompte des heures, fin d'année et report

Au 31 décembre de chaque année, il est effectué un bouclage des comptes concernant :

- l'annualisation du temps de travail ;
- les heures supplémentaires et le travail supplémentaire.

Sous réserve de dispositions légales impératives, le solde de ces heures se reporte pour la même durée sur la période des 12 mois suivants.

Le compte d'heures ne peut ni dépasser 80 heures positives ni être inférieur à 80 heures négatives. Seuls ces maxima / minima sont reportés. Le surplus est compensé ou payé avec l'accord de la direction. La direction peut accepter à titre exceptionnel de reporter un solde supérieur à ces maxima.

Lorsque les heures supplémentaires sont payées, elles le sont conformément à l'avenant relatif aux données chiffrées.

Le dépassement des 80 heures négatives doit être rattrapé durant le mois suivant. Si, en raison des impératifs de l'employeur, cet éventuel excédent d'heures négatives ne peut pas être rattrapé dans ce délai, elles sont prises en charge par la clinique. Si, malgré une demande écrite, le collaborateur refuse de rattraper le dépassement des heures négatives, elles sont déduites du salaire.

VII. ABSENCES D'UN COLLABORATEUR

Art. 21 – Absences et compte d'heures

Les comptes d'heures ne sont pas touchés par des absences telles que maladie, accident, service militaire, etc.

Pour le personnel à temps complet, aussi bien que pour celui à temps partiel, la journée d'absence correspond à l'horaire de base de la journée concernée.



SWISS MEDICAL
NETWORK

VIII. HORAIRES DE TRAVAIL – PAUSES

Art. 22 – Heures bloquées pour le personnel administratif

Les heures de travail du personnel administratif s'étendent dans des plages horaires fixées dans l'avenant relatif aux données chiffrées.

Les collaborateurs ont l'obligation d'être présents pendant les plages horaires fixées dans l'avenant relatif aux données chiffrées.

Pour répondre à des impératifs propres à la clinique, les heures bloquées de certains collaborateurs peuvent être modifiées sur proposition du supérieur hiérarchique, en accord avec le service des RH.

Lorsque l'activité impose des heures de présence plus importantes que les plages horaires bloquées, les collaborateurs s'organisent pour assurer la présente exigée. En cas de défaillance, l'employeur impose des horaires individuels de travail.

Art. 23 – Pause-café

La pause-café du matin de 15 minutes est comptée comme temps de travail dans la mesure où elle est scrupuleusement respectée et à condition que la demi-journée de travail soit de 4h15 minutes au minimum. Si le temps de pause est dépassé, la totalité de la pause est décomptée du temps de travail. Lorsqu'il n'est pas possible de prendre la pause, celle-ci est définitivement perdue et ne peut pas être compensée.

Art. 24 - Pauses non payées

En application de la Loi sur le Travail, le travail doit être obligatoirement interrompu comme suit par une pause non rétribuée :

- 1/4 heure, lorsque la journée de travail dure plus de 5h30
- 1/2 heure, lorsque la durée de la journée de travail dure plus de 7h00
- 1 heure, lorsque la journée de travail dure plus de 9h00.

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées mais ne peuvent en aucun cas être prise en début ou fin de service.

Les pauses comptent comme temps de travail si le collaborateur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail, c'est-à-dire l'endroit où il doit se tenir pour effectuer l'activité qui lui a été confiée, que ce soit dans la clinique ou en dehors de celle-ci.

IX. DEPART D'UN COLLABORATEUR

Art. 25 – Départ d'un collaborateur

Lors du départ d'un collaborateur, le solde des heures positives est compensé par des congés durant la période de dédite. Le solde éventuel d'heures qui n'aurait pu être compensées en raison de demandes de la clinique est payé au salaire de base sans supplément.

L'éventuel solde d'heures négatives est rattrapé pendant la période de dédite. S'il reste un solde négatif en fin de période, celui-ci est pris en charge par la clinique, à moins que cela ne résulte de congés accordés au collaborateur, d'absences



SWISS MEDICAL
NETWORK

injustifiées, d'heures effectuées par convenance personnelle ou dans le cadre de l'horaire flexible et non approuvée par le supérieur hiérarchique et les ressources humaines ou s'il ne le souhaite pas.

X. DISPOSITIONS FINALES

Art. 26 – Dispositions finales

Ce présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Le présent règlement remplace et abroge toute disposition antérieure contraire.

Swiss Medical Network SA