

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Octobre 2024

Les présentes Conditions d'engagement annulent et remplacent les Conditions d'engagement de juin 2014 ainsi que toutes règles écrites qui leur seraient contraires.

Les présentes Conditions d'engagement font partie intégrante du contrat de travail.

Table des matières

1.	Champ d'application et généralités.....	4
1.1.	Champ d'application.....	4
1.2.	Relation avec le contrat de travail et droit applicable.....	4
1.3.	Modifications	4
2.	Début et fin des rapports de travail.....	4
2.1.	Début des rapports de travail	4
2.2.	Temps d'essai.....	5
2.3.	Fin des rapports de travail et délais de congé	5
3.	Droits et obligations de l'employeur et de la collaboratrice ou du collaborateur	6
3.1.	Obligations générales.....	6
3.2.	Devoir de diligence et de fidélité.....	6
3.3.	Devoir de confidentialité et secret professionnel	6
3.4.	Exercice de la fonction	6
3.5.	Aptitude au travail	7
3.6.	Responsabilité civile.....	7
3.7.	Protection des données.....	7
3.8.	Protection de la personnalité	7
3.9.	Protection de la santé	8
3.10.	Tenue de travail	9
3.11.	Matériel.....	9
3.12.	Outils mobiles, ressources informatiques, accès de l'employeur et surveillance	10
3.13.	Droit à la déconnexion	10
3.14.	Médias et réseaux sociaux.....	11
3.15.	Cadeaux et avantages d'une tierce personne	11
3.16.	Formation	11
3.17.	Télétravail	11
3.18.	Activité accessoire ou parallèle	12
4.	Durée du travail.....	13
4.1.	Durée du travail hebdomadaire.....	13
4.2.	Temps de change	13
4.3.	Heures supplémentaires.....	13
4.4.	Travail supplémentaire.....	14
4.5.	Pauses	14
4.6.	Travail le dimanche et les jours fériés	15
4.7.	Travail de nuit	15
4.8.	Service de piquet.....	15
5.	Congés, vacances et absences.....	15

5.1.	Vacances.....	15
5.2.	Réduction du droit aux vacances en cas d'empêchement de travailler	16
5.3.	Conversion partielle du 13 ^{ème} salaire en congés	16
5.4.	Congé non payé	17
5.5.	Jours fériés	18
5.6.	Congés spéciaux.....	18
5.7.	Congé maternité.....	19
5.8.	Congé pour parents en vertu d'une législation étrangère.....	19
5.9.	Congé de l'autre parent.....	20
5.10.	Congé d'adoption.....	20
5.11.	Congé pour la prise en charge de proches.....	21
5.12.	Congé pour la prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé.....	21
5.13.	Absences.....	21
5.14.	Absences pour service ou obligation légale	22
5.15.	Rendez-vous médicaux ou privés	22
6.	Rémunération et prestation sociales (assurances).....	22
6.1.	Droit au salaire	22
6.2.	Participation à l'assurance maladie.....	23
6.3.	Gratification discrétionnaire	23
6.4.	Assurance perte de gain en cas de maladie	23
6.5.	Assurance-accidents	24
6.6.	Rémunération en cas de service	24
6.7.	Prévoyance professionnelle	25
7.	Dispositions finales	25
7.1.	Sanctions	25
7.2.	Entrée en vigueur	25

1. Champ d'application et généralités

1.1. Champ d'application

La Fondation La Source exploite la Clinique de La Source (ci-après : la Clinique de La Source ou l'employeur).

Les présentes conditions d'engagement (ci-après : les Conditions d'engagement) s'appliquent à toute collaboratrice et à tout collaborateur lié·e à la Clinique de La Source par un contrat de travail, indépendamment du taux d'activité.

Sont toutefois exclus du champ d'application les collaboratrices et collaborateurs engagé·es pour une durée déterminée inférieure ou égale à trois mois, les collaboratrices et collaborateurs bénéficiant d'un salaire horaire et les apprenti·es.

Les Conditions d'engagement ne s'appliquent ni aux médecins accrédité·es à la Clinique de La Source qui interviennent en qualité d'indépendant·es, sous leur propre responsabilité, ni à leurs collaboratrices et collaborateurs.

Dans la mesure où le droit public impératif (LTr) le permet, les art. 4.1, 4.2, 4.3 let. a, 4.5 al. 3, 4.6, 4.7, 4.8 des Conditions d'engagement ne sont pas applicables aux collaboratrices et collaborateurs ayant le statut de cadre ou de chef·fe de service. Les art. 3.13, 4.1, 4.2, 4.3 let. a, et 4.4 à 4.8 ne s'appliquent pas aux membres du Comité de direction.

1.2. Relation avec le contrat de travail et droit applicable

Les Conditions d'engagement font partie intégrante du contrat de travail. En cas de divergence, le contrat de travail prime.

Les rapports de travail entre la Clinique de La Source et la collaboratrice ou le collaborateur sont soumis au droit suisse. Ainsi, pour les situations qui ne sont pas régies par les Conditions d'engagement ni par le contrat individuel de travail, les dispositions du Code suisse des obligations (CO) s'appliquent.

1.3. Modifications

L'employeur se réserve le droit de modifier les présentes Conditions d'engagement en tout temps.

En cas de désaccord avec les nouvelles dispositions, la collaboratrice ou le collaborateur doit en informer le Service des ressources humaines, par écrit, dans un délai de trente jours dès la communication des modifications. Une éventuelle opposition est de nature à entraîner la résiliation du contrat de travail.

En l'absence d'opposition écrite de la part de la collaboratrice ou du collaborateur dans le délai de trente jours précité, ce·tte dernier·ère est réputé·e accepter la modification des Conditions d'engagement et approuver leur nouveau contenu.

Par ailleurs, les éléments des Conditions d'engagement qui constituent des directives et instructions de l'employeur peuvent être modifiés unilatéralement par celui-ci.

2. Début et fin des rapports de travail

2.1. Début des rapports de travail

Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit et signé par les deux parties. Ce contrat mentionne notamment :

- a. La fonction occupée
- b. Le taux d'activité
- c. La date d'entrée en fonction
- d. La durée de l'engagement en cas de contrat à durée déterminée, maximale ou minimale
- e. Le montant du salaire mensuel brut
- f. Les obligations spécifiques relatives à certaines fonctions

2.2. Temps d'essai

Sauf indication contraire dans le contrat de travail, le temps d'essai est de trois mois et débute dès le 1^{er} jour de travail. Ce temps d'essai est aussi applicable aux contrats de durée déterminée, de durée maximale ou de durée minimale.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant à la collaboratrice ou au collaborateur sans qu'elle ou il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. La période probatoire de trois mois ne peut être prolongée pour d'autres raisons.

2.3. Fin des rapports de travail et délais de congé

Le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties moyennant le respect des délais de congé suivants :

- Sept jours calendaires pendant le temps d'essai,
- Un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service,
- Trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service.

Pour les collaboratrices et les collaborateurs occupant un statut de cadre ou de chef·fe de service, les délais de congé sont les suivants :

- Sept jours calendaires pendant le temps d'essai,
- Trois mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service,
- Quatre mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service. Pour les fonctions de directrice ou directeur, le délai de congé est de six mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service.

Pour certaines fonctions, la Clinique de La Source se réserve le droit de stipuler un délai de congé plus long dans le contrat de travail.

La résiliation du contrat intervient par écrit.

Les rapports de travail prennent fin au plus tard et automatiquement, sans qu'une résiliation ne soit nécessaire :

- À la fin du mois durant lequel la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de référence de la retraite fixé par la LAVS,
- À l'expiration de la durée convenue en cas de contrat de durée déterminée ou maximale,
- Au décès de la collaboratrice ou du collaborateur.

3. Droits et obligations de l'employeur et de la collaboratrice ou du collaborateur

3.1. Obligations générales

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e d'exercer sa fonction consciencieusement et fidèlement, selon les règles de la bonne foi et de la déontologie professionnelle ainsi que dans le respect des valeurs institutionnelles.

Elle ou il doit se conformer aux directives et aux procédures de la Clinique de La Source, ainsi qu'aux instructions de sa ou son responsable hiérarchique.

La collaboratrice ou le collaborateur assume personnellement son travail et s'abstient de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail.

3.2. Devoir de diligence et de fidélité

La collaboratrice ou le collaborateur exécute le travail confié en respectant son devoir de diligence et de fidélité. Elle ou il veille à sauvegarder fidèlement les intérêts de la Clinique de La Source.

Lorsque les circonstances l'exigent, la collaboratrice ou le collaborateur peut être invité·e à accomplir des travaux ne correspondant pas à son emploi habituel, aider ou remplacer ses collègues de travail, sans toutefois dépasser le cadre de ses compétences professionnelles.

3.3. Devoir de confidentialité et secret professionnel

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de garder le secret sur les affaires de la Clinique de La Source, quelle que soit leur nature, et de ne pas exploiter ou divulguer des informations obtenues dans le cadre de son travail.

En outre, la collaboratrice ou le collaborateur qui a accès à des données médicales est soumis·e au secret professionnel et au secret médical, dont la violation est sanctionnée par le Code pénal.

L'obligation de confidentialité et le secret professionnel perdurent après la fin des rapports de travail.

3.4. Exercice de la fonction

Dans toutes ses activités et ses contacts avec des tiers, la Clinique de La Source est soucieuse de transmettre une image de qualité et de sérieux dans l'intérêt de la patiente ou du patient.

Il est attendu de toute collaboratrice et tout collaborateur qu'il adopte un comportement en cohérence avec l'image et les valeurs de la Fondation La Source et plus spécifiquement de la Clinique de La Source.

Dans le cadre de son activité professionnelle, la collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e d'adopter en toute circonstance une attitude professionnelle et constructive et de participer à instaurer un climat de travail serein, empreint de respect et de confiance, d'entraide et de collaboration.

La collaboratrice ou le collaborateur doit faire preuve de ponctualité, respecter les horaires et la planification en vigueur au sein de son service.

3.5. Aptitude au travail

Dans le but de protéger les patient·es et le personnel, la Clinique de La Source s'assure que ses collaboratrices et collaborateurs jouissent d'un état de santé physique et psychique leur permettant d'accomplir les missions inhérentes à leur activité ainsi que d'un statut vaccinal compatible avec la sécurité des patient·es. A cette fin, un rendez-vous médical est organisé avec le Service de santé au travail lors de l'entrée en fonction. Elles ou ils pourront également être soumis·es à un examen médical d'aptitude.

Le contrat de travail demeure subordonné au préavis du Service de santé au travail, ainsi qu'au contenu du certificat immunitaire.

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e d'annoncer spontanément, tant à l'entrée en fonction qu'au cours des rapports de travail, toute circonstance de nature à affecter son aptitude au travail à court ou moyen terme.

3.6. Responsabilité civile

La collaboratrice ou le collaborateur répond du dommage qu'elle ou il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

Elle ou il est tenu·e d'aviser immédiatement sa ou son responsable hiérarchique de toute réclamation élevée contre elle ou lui ou de toute situation susceptible de donner lieu à une telle réclamation.

3.7. Protection des données

Conformément à la législation en vigueur, la Clinique de La Source garantit la protection des données personnelles de ses collaboratrices et collaborateurs pendant et après les relations de travail. La Clinique de La Source collecte et traite les informations nécessaires à l'exécution de la relation de travail et des obligations légales.

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de traiter l'ensemble des données auxquelles elle ou il a accès dans l'exercice de ses fonctions dans la plus stricte confidentialité et en respectant les principes de finalité et de proportionnalité. Elle ou il respecte, pendant et après les relations de travail, la législation sur la protection des données.

La Directive sur le traitement des données personnelles et la Directive vidéosurveillance et accès par badge en vigueur au sein de la Clinique de La Source s'appliquent.

3.8. Protection de la personnalité

La Clinique de La Source veille à la protection de la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle prend toutes les mesures appropriées visant à préserver l'intégrité et la dignité de chacun·e et à protéger leur santé physique et psychique. En particulier, elle ne tolère aucune forme de harcèlement (psychologique ou sexuel).

Chaque collaboratrice et collaborateur est tenu·e d'adopter en toutes circonstances un comportement respectueux envers ses collègues, les patient·es et toutes autres personnes avec lesquelles elle ou il est amené·e à travailler ou à interagir dans le cadre professionnel (collègues, responsables hiérarchiques, subordonné·es, apprenti·es, stagiaires, patient·es, fournisseurs, etc.). Elle ou il s'abstient de tout comportement portant atteinte à l'intégrité de ces personnes, notamment de tout propos ou comportement de nature à constituer du harcèlement psychologique ou sexuel.

Le harcèlement psychologique (ou mobbing) est défini comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée.

Le harcèlement sexuel englobe 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. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes : remarques sexistes, plaisanteries déplacées, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles.

La collaboratrice ou le collaborateur estimant être victime de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'une autre forme d'atteinte à la personnalité est tenu·e d'en informer sans tarder le Service des ressources humaines, afin que la Clinique de La Source soit en mesure d'effectuer les investigations appropriées et de prendre, cas échéant, les mesures de protection nécessaires. En alternative, la ou le Directeur·trice général·e peut être sollicité·e. La Clinique de La Source ne saurait être tenue pour responsable d'une situation de harcèlement qui n'aurait pas été portée à sa connaissance.

La Directive sur les risques psychosociaux en vigueur au sein de la Clinique de La Source contient des informations détaillées notamment sur les types de démarches disponibles et les personnes auxquelles peut s'adresser la collaboratrice ou le collaborateur qui estime faire face à une situation conflictuelle ou de potentiel harcèlement.

Toute collaboratrice ou tout collaborateur est tenu·e de respecter la Directive sur les risques psychosociaux en vigueur au sein de la Clinique de La Source.

3.9. Protection de la santé

Pour assurer la sécurité au travail de son personnel, la Clinique de La Source prend toutes les dispositions et mesures de protection appropriées qui répondent aux législations en vigueur en matière de sécurité et de médecine au travail.

La Clinique de La Source informe la collaboratrice ou le collaborateur des risques éventuels d'atteinte à la santé, conformément à la Loi sur l'assurance-accidents (LAA) et à l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA). Elle lui indique les mesures de sécurité à respecter et met à sa disposition les équipements de protection individuelle appropriés.

Pour sa propre protection ainsi que celle de ses collègues et des patient·es, la collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de collaborer aux mesures de prévention et de protection. Elle ou il respecte et applique les mesures de sécurité liées à sa fonction mises en place par l'employeur. Elle ou il est tenu·e de porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par la Clinique de La Source.

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de remédier dans la mesure du possible à tout dysfonctionnement pouvant entraîner un risque pour la santé ou la sécurité, et de le signaler sans délai à sa ou son responsable hiérarchique.

Il est interdit d'être sous l'influence de boissons alcooliques ou de toute autre substance affectant la capacité de travail ou de discernement pendant les heures de travail et sur les lieux de travail. La collaboratrice ou le collaborateur veille à être en tout temps apte à accomplir ses tâches, à se déplacer dans le respect des règles de sécurité, et à se comporter de manière adéquate dans tout contexte professionnel. En cas de suspicion d'une imprégnation alcoolique ou à une autre substance susceptible

d'affecter la capacité de travail ou le discernement d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, la ou le responsable hiérarchique lui demandera d'arrêter son activité et l'orientera vers le Service de santé au travail afin de se soumettre à un contrôle.

Il est interdit de fumer dans les locaux de la Clinique de La Source en-dehors de ceux prévus à cet effet.

La collaboratrice enceinte ou qui allaite est invitée à annoncer sans tarder sa grossesse, respectivement le fait qu'elle allaite, à sa ou son responsable hiérarchique et au Service des ressources humaines, afin de permettre la mise en place des mesures de protection appropriées.

3.10. Tenue de travail

Par respect pour les patient·es et les collègues de travail, la collaboratrice ou le collaborateur ne doit pas ostensiblement porter de signe extérieur à forte portée symbolique ou révélant une croyance, une appartenance politique ou religieuse.

La collaboratrice ou le collaborateur se rend au travail dans une tenue vestimentaire appropriée, compatible avec sa fonction, et ne portant pas atteinte à l'image de la Clinique de La Source.

Pour la collaboratrice ou le collaborateur dont la fonction requiert le port de vêtements professionnels, ceux-ci remplacent les vêtements de ville et doivent être échangés chaque jour par des vêtements professionnels propres. Ceux-ci sont fournis et lavés par la Clinique de La Source. Une collaboratrice enceinte peut bénéficier, sur demande, de vêtements professionnels adaptés.

Pour des raisons d'hygiène, les chaussures professionnelles sont réservées exclusivement au lieu de travail. Elles doivent être fermées devant et bien tenir aux pieds. Elles doivent pouvoir se laver et/ou se désinfecter.

Pour les questions d'hygiène et de protection contre les infections, la collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de respecter strictement les directives HPCI en vigueur au sein de la Clinique de La Source.

La collaboratrice ou le collaborateur doit porter son badge nominatif de sorte à pouvoir être facilement identifié·e par le personnel et par les patient·es.

3.11. Matériel

La collaboratrice ou le collaborateur est responsable du matériel, de l'équipement et des objets qui lui sont confiés et doit en prendre le plus grand soin. Elle ou il répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. Des frais peuvent être facturés à la collaboratrice ou au collaborateur en remplacement du matériel ou de l'équipement perdu ou endommagé.

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de restituer à la Clinique de La Source, sur demande ou, au plus tard et spontanément, lors de son dernier jour effectif de travail, tous les objets, clés, ordinateur portable, matériel informatique, téléphone, badge, documents (y compris les projets, notes, etc.), données et supports d'information, quels qu'en soient la forme et le support, reçus ou produits en relation avec l'activité déployée pour la Clinique de La Source, sans en garder copie et sans avoir détruit de données de nature professionnelle (quel qu'en soit le support).

Il est strictement interdit d'utiliser les équipements, le matériel et les médicaments des patient·es à des fins personnelles.

Tout vol de biens matériels appartenant à la Clinique de La Source, à son personnel, aux patient·es ou à leurs proches, commis par la collaboratrice ou le collaborateur entraîne la résiliation de son contrat de travail, le cas échéant avec effet immédiat. La responsabilité civile ou pénale de la collaboratrice ou du collaborateur est en outre réservée.

3.12. Outils mobiles, ressources informatiques, accès de l'employeur et surveillance

L'utilisation du téléphone portable à des fins privées n'est pas autorisée pendant les heures de travail, à l'exception des cas d'urgence. Cette règle est également valable pour les téléphones professionnels mis à disposition par la Clinique de La Source, lesquels sont destinés à un usage strictement professionnel.

Les ressources informatiques mises à disposition par la Clinique de La Source (ordinateurs, smartphones, serveurs, internet, messagerie électronique, etc.) sont uniquement destinées à un usage professionnel.

La Clinique de La Source est en droit de considérer comme professionnels et de traiter comme tels les courriels et fichiers se trouvant dans le poste de travail ou la messagerie électronique de la collaboratrice ou du collaborateur qui ne sont pas expressément identifiés comme étant de nature privée et placés dans un dossier ou dans une rubrique spécifiquement identifiée comme privée. Il appartient à la collaboratrice ou au collaborateur d'en informer les éventuels expéditeurs de courriels de nature privée.

En cas de vacances ou d'autre absence prévisible, la collaboratrice ou le collaborateur prend les mesures nécessaires pour assurer un suivi du courrier (postal et électronique) professionnel par un·e autre collaborateur·rice (suppléant·e). En cas de vacances ou d'absence de la collaboratrice ou du collaborateur, la Clinique de La Source est en droit, si nécessaire en particulier lorsque la gestion des affaires l'exige d'accéder aux fichiers situés dans son poste de travail et à sa messagerie électronique afin de lire et, au besoin, traiter les courriels professionnels entrants et les fichiers de la collaboratrice ou du collaborateur absent·e qui ne sont pas désignés comme étant de nature privée. A cette fin, le Service informatique donne accès à la messagerie électronique et au poste de travail de la collaboratrice ou du collaborateur absent·e à un·e suppléant·e ou à la ou au responsable hiérarchique de la collaboratrice ou du collaborateur. La collaboratrice ou le collaborateur consent à cette règle.

En cas d'absence prolongée (congé, maladie, accident, etc.), les accès informatiques de la collaboratrice ou du collaborateur (y compris à la messagerie électronique de l'entreprise) peuvent être suspendus.

Afin d'assurer la sécurité informatique et d'éviter une utilisation abusive, illicite ou contraire aux mœurs de ses ressources informatiques, la Clinique de La Source est en droit de procéder à des contrôles anonymes ou pseudonymes des fichiers journaux. Si un tel contrôle révèle des indices d'abus ou s'il existe d'autres raisons de soupçonner l'existence d'abus, la Clinique de La Source est immédiatement en droit d'effectuer des contrôles nominatifs. Le contrôle nominatif est effectué par le Service informatique uniquement sur instruction d'un des membres du Comité de direction et validation finale de la ou du Directeur·rice général·e.

En ce qui concerne la sécurité et l'utilisation du système informatique, d'Internet et du courrier électronique, la collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de respecter la Directive informatique en vigueur au sein de la Clinique de La Source.

3.13. Droit à la déconnexion

Sauf urgence ou circonstances particulières (telles qu'un service de piquet ou des décalages horaires notamment), il n'est pas attendu de la collaboratrice ou du collaborateur qu'elle ou il réponde à des sollicitations professionnelles durant son temps libre et cela ne pourra en aucun cas lui être reproché ou conduire à une appréciation négative. Il est en outre attendu de la collaboratrice ou du collaborateur qu'elle ou il ne se connecte pas et n'utilise pas les moyens de télécommunications professionnels durant ses périodes de repos, de vacances et de congé ; le temps consacré à de telles connexions ne saurait être considéré comme du temps de travail.

3.14. Médias et réseaux sociaux

Les relations avec les médias ont un impact essentiel sur l'image, la réputation et la crédibilité de la Fondation et de la Clinique de La Source.

Lorsqu'elle ou il utilise des réseaux sociaux privés ou professionnels, la collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de respecter scrupuleusement et en toutes circonstances le secret médical ainsi que ses devoirs de diligence, de fidélité et de confidentialité envers la Clinique de La Source et envers les patient·es.

Il incombe en particulier à la collaboratrice ou au collaborateur participant à titre personnel à des réseaux sociaux de garder le secret sur toutes les informations confidentielles concernant la Clinique de La Source, de ne pas utiliser l'image de la Clinique de La Source, de clairement identifier ses déclarations comme étant personnelles, de s'abstenir de toute formulation susceptible de donner l'impression qu'elle ou il agirait au nom ou pour le compte de la Clinique de La Source et de s'abstenir de toute action ou propos pouvant porter atteinte à l'image, à la réputation et aux intérêts de la Clinique de La Source.

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de respecter la Directive concernant les photos, vidéos, médias, réseaux sociaux et communication en vigueur au sein de la Clinique de La Source.

3.15. Cadeaux et avantages d'une tierce personne

Il est formellement interdit à la collaboratrice ou au collaborateur d'accepter, de solliciter ou de se faire promettre des cadeaux, sommes d'argent, invitations, biens, commissions, remises ou escomptes, pour elle-même ou lui-même ou pour un tiers, de la part de patient·es, fournisseurs, visiteur·euses, collaborateur·trices et partenaires externes de la Clinique de La Source.

Seuls peuvent être acceptés, de la part de patient·es ou de leurs visiteurs·euses, des témoignages de considération de faible valeur (n'excédant pas CHF 100.-) et conformes aux usages sociaux, pour autant que cela ne soit pas susceptible d'influencer la collaboratrice ou le collaborateur de manière indue, de générer une attitude partielle ou de porter atteinte aux intérêts de la Clinique de La Source d'une autre manière.

La collaboratrice ou le collaborateur respecte la Directive sur les achats en vigueur au sein de la Clinique de La Source. Cette Directive contient notamment des règles de conduite relatives aux cadeaux, médicaments ou échantillons offerts par des fournisseurs ou partenaires.

3.16. Formation

La Clinique de La Source encourage et soutient le développement professionnel de toute collaboratrice ou de tout collaborateur pour lui permettre d'acquérir des compétences utiles et nécessaires à l'exercice de sa fonction.

La Directive sur la formation en vigueur au sein de la Clinique de La Source s'applique.

3.17. Télétravail

Moyennant l'accord préalable exprès de la ou du responsable hiérarchique, les collaboratrices ou les collaborateurs bénéficiant d'un niveau d'autonomie suffisant et dont l'activité ne requiert pas la présence physique dans les locaux de la Clinique de La Source peuvent être autorisé·es à télétravailler pour leur permettre de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. La ou le responsable hiérarchique peut refuser ou limiter la pratique du télétravail pour certain·es collaboratrices ou collaborateurs en fonction de certains critères tels que notamment leur taux d'activité, leur lieu de résidence, leur niveau

de performance. En outre, les collaboratrices ou les collaborateurs souhaitant télétravailler doivent disposer de l'infrastructure et du matériel appropriés au télétravail.

Il n'existe pas de droit au télétravail. Si les besoins de la Clinique de La Source le justifient, notamment pour des séances, des entretiens ou pour remplacer un·e collègue absent·e, la présence de la collaboratrice ou du collaborateur peut être demandée durant un ou des jours où elle ou il effectue ordinairement du télétravail. De plus, chaque partie peut mettre fin au télétravail en respectant un préavis de quinze jours pour la fin d'une semaine dans les trois premiers mois du télétravail et d'un mois calendaire par la suite, sauf accord ou circonstance particulière justifiant un délai plus court.

Le télétravail ne doit pas entraver l'activité du service et des collaboratrice ou collaborateurs se trouvant sur site.

Le télétravail ne donne lieu à aucune indemnité ni remboursement de frais de la part de la Clinique de La Source.

Lorsque les circonstances le justifient, notamment en cas d'éventuels impératifs sanitaires ou énergétiques ou pour répondre à des recommandations ou des injonctions des autorités, la Clinique de La Source se réserve le droit d'exiger temporairement l'exécution du travail depuis le domicile de la collaboratrice ou du collaborateur ou de modifier temporairement ses horaires de travail ; d'éventuelles incompatibilités personnelles sont examinées individuellement.

La Directive sur le télétravail en vigueur au sein de la Clinique de La Source s'applique.

3.18. Activité accessoire ou parallèle

Quel que soit le taux d'activité de la collaboratrice ou du collaborateur, l'exercice de toute activité accessoire ou parallèle (notamment professionnelle ou lucrative) est soumis à l'autorisation préalable et écrite de la Direction et du Service des ressources humaines.

Avant son engagement, la ou le candidat·e qui souhaite exercer ou continuer à exercer une activité accessoire ou parallèle en informe la Clinique de La Source avant la signature du contrat de travail.

Au cours des rapports de travail, la collaboratrice ou le collaborateur informe spontanément et sans délai sa ou son responsable hiérarchique, et sollicite l'autorisation écrite de la Clinique de La Source, avant de débiter une nouvelle activité accessoire ou parallèle, ou d'exercer celle-ci à l'étranger. Toute modification de l'activité accessoire ou parallèle annoncée par la collaboratrice ou le collaborateur avant la signature de son contrat de travail doit également être annoncée sans délai à sa ou son responsable hiérarchique.

La collaboratrice ou le collaborateur occupé·e à temps partiel est en général autorisé·e à exercer une activité accessoire ou parallèle pour autant qu'elle ne porte pas atteinte aux intérêts légitimes de la Clinique de La Source, ce qui suppose notamment que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- Cette activité accessoire ne doit pas constituer une violation du devoir de fidélité ni entraîner un risque d'atteinte aux intérêts de la Clinique de La Source. En particulier, elle ne doit pas porter préjudice à l'accomplissement des missions inhérentes à la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur, nuire à sa santé (notamment en péjorant les temps de repos pris auprès de la Clinique de La Source), ou porter concurrence aux activités de la Clinique de La Source.
- La collaboratrice ou le collaborateur veille à ce que l'activité accessoire et celle déployée au sein de la Clinique de La Source ne dépassent en aucun cas l'équivalent d'un emploi à 100%.
- L'activité accessoire n'empêche pas la collaboratrice ou le collaborateur de se reposer pendant les vacances prises auprès de la Clinique de La Source.

- L'activité accessoire n'entraîne pas de complications administratives ou de coûts supplémentaires pour la Clinique de La Source. En principe, la collaboratrice ou le collaborateur n'est pas autorisé·e à exercer une autre activité lucrative hors du territoire suisse.
- L'activité accessoire ne génère aucun risque de conflit d'intérêts.

La Clinique de La Source a le droit de refuser l'autorisation si elle considère que l'une de ces conditions n'est pas remplie.

La Clinique de La Source a le droit de retirer une autorisation d'exercer préalablement octroyée si ses intérêts légitimes le justifient, notamment en présence d'un changement dans l'activité accessoire ou dans le rapport contractuel ou l'activité de la collaboratrice ou du collaborateur au sein de la Clinique de La Source (notamment un changement du taux d'activité, etc.).

4. Durée du travail

4.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail hebdomadaire est de 42h en moyenne pour un taux d'activité à 100%.

Une modification d'horaire ou de jour de travail peut être exigée moyennant un délai suffisant pour que la collaboratrice ou le collaborateur puisse s'organiser.

4.2. Temps de change

Un temps forfaitaire par horaire de travail (incluant le change au début et à la fin de la période de travail) est pris en compte pour la collaboratrice ou le collaborateur devant se changer entièrement (haut et bas) pour des raisons professionnelles (raisons de sécurité, d'hygiène ou de représentation au travail), lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- La fonction nécessite le port d'un vêtement professionnel (expressément demandé et fourni par la Clinique de La Source) ou le contexte et les modalités d'exercice de la fonction nécessitent le port d'un vêtement professionnel.
- Le change complet est nécessaire à l'arrivée et au départ de la prise de poste et doit être effectué sur le lieu de travail.

En cas d'horaire quotidien coupé, le forfait pour temps de change (incluant le change au début et à la fin de la période de travail) est accordé pour chaque bloc d'horaire.

4.3. Heures supplémentaires

a) En général

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e d'effectuer les heures supplémentaires requises par la ou le responsable hiérarchique lorsque les circonstances l'exigent.

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée de travail contractuelle dans l'intérêt de la Clinique de La Source et en principe à la demande de l'employeur. Elles doivent être préalablement approuvées par la ou le responsable hiérarchique et être annoncées par écrit au plus tard à la fin du mois suivant leur accomplissement. Seules les éventuelles heures supplémentaires jugées nécessaires et approuvées par la ou le responsable hiérarchique ou demandées expressément par l'employeur donnent lieu à compensation.

Les éventuelles heures supplémentaires sont prioritairement compensées par un congé de même durée à prendre, dans la mesure du possible, dans un délai de 3 mois. Le moment de la compensation est fixé d'entente avec la ou le responsable hiérarchique, la décision finale revenant à l'employeur. S'il n'est pas possible de compenser ces heures par des congés sans compromettre la bonne marche du service, un paiement exceptionnel de ces heures est possible avec l'accord de la Direction, au tarif du salaire de base, sans majoration aucune et sans supplément (tel qu'indemnités, 13^e salaire, etc.).

Un éventuel solde d'heures négatif imputable à la collaboratrice ou au collaborateur donnera lieu à une compensation avec le salaire d'un montant équivalent, en principe au moment du départ.

b) Heures supplémentaires des membres du Comité de direction, chef·fes de service et cadres

Les éventuelles heures supplémentaires effectuées par les membres du Comité de direction, les chef·fes de service ou les cadres ne sont pas compensées, ni en temps ni en argent. Pour ces catégories de collaboratrices ou collaborateurs, la compensation d'éventuelles heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire.

4.4. Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est le travail accompli au-delà de la durée maximale légale du travail, qui est de 50 heures hebdomadaires (art. 9 al. 1 let. b LTr).

La durée maximale légale du travail ne peut être dépassée qu'à titre exceptionnel, en particulier en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail. Ces heures doivent être expressément demandées par la ou le responsable hiérarchique.

Le travail supplémentaire ne doit pas dépasser deux heures par jour et 140 heures par année civile (art. 12 al. 2 LTr). Il est prioritairement compensé par un congé de même durée, planifié d'entente avec la ou le responsable hiérarchique de manière à ne pas compromettre la bonne marche du service. Si aucune compensation n'est possible dans un délai convenable, les heures de travail supplémentaire sont rémunérées avec un supplément de salaire de 25%.

4.5. Pauses

Selon la législation en vigueur, le travail doit être interrompu en son milieu par une pause 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.

Cette pause est obligatoire. Elle ne compte pas comme temps de travail, sauf circonstances particulières dans lesquelles la collaboratrice ou le collaborateur n'est pas autorisé·e à quitter sa place de travail.

La Clinique de La Source offre une pause quotidienne supplémentaire de 15 minutes pour les horaires dépassant 4h15 par jour. Celle-ci peut être prise en une fois ou fractionnée au cours de la journée pour autant que l'activité du service le permette. Ce temps compte comme temps de travail mais ne peut être cumulé, repris ultérieurement, utilisé pour prolonger la pause de midi ou raccourcir la journée de travail.

Toute pause additionnelle prise dans la journée n'est pas comptabilisée comme du temps de travail et prolonge d'autant la journée de travail de la collaboratrice ou du collaborateur.

4.6. Travail le dimanche et les jours fériés

Pour le travail dominical régulier et planifié, en sus des dispositions légales applicables, la Clinique de La Source accorde une majoration de 25% en temps pour les heures travaillées entre 6h00 et 23h00 les dimanches et jours fériés.

La compensation prévue à l'alinéa 1 ci-dessus ne s'applique pas en cas de travail dominical exercé à titre temporaire (art. 19 al. 3 LTr).

4.7. Travail de nuit

Le travail de nuit s'étend de 23h à 6h.

En cas de travail de nuit régulier et planifié, une compensation en temps équivalant à 10% de la durée du travail de nuit est accordée pour les heures effectuées entre 23h et 6h (soit 42 minutes au maximum) (art. 17b al. 2 LTr). En sus, la Clinique de La Source accorde une indemnité pour le travail effectué la nuit, dont le montant est fixé par la Direction.

Les compensations prévues à l'alinéa 2 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de travail de nuit exercé à titre temporaire (art. 17b al. 1 LTr).

4.8. Service de piquet

Pour répondre à certains impératifs et sous réserve de la validation de la Direction, la ou le responsable d'un service peut aménager un service de piquet. Le service de piquet est le temps durant lequel la collaboratrice ou le collaborateur se tient prêt·e à intervenir dans un délai défini, en sus du travail habituel. Pendant le service de piquet, la collaboratrice ou le collaborateur doit être joignable à tout moment, et en cas de besoin se rendre sur son lieu de travail pour accomplir les activités nécessaires.

Les modalités sont régies par la Directive sur le service de piquet en vigueur au sein de la Clinique de La Source, laquelle règle notamment la compensation du service de piquet.

5. Congés, vacances et absences

5.1. Vacances

Le droit aux vacances est de 25 jours par année civile au prorata du taux d'activité. En cas d'engagement ou de départ en cours d'année, le droit aux vacances est accordé au prorata de la durée effective de l'emploi.

Après deux ans d'ancienneté révolus, la Clinique de La Source offre 3 jours de vacances supplémentaires. Le droit aux vacances annuel est alors porté à 28 jours au prorata du taux d'activité et de la durée effective de l'emploi en cas de départ en cours d'année.

Le droit aux vacances annuel est porté à 30 jours dès le 1^{er} janvier de l'année où la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 60 ans révolus et à 33 jours si elle ou il a en outre deux ans d'ancienneté révolus, au prorata du taux d'activité et de la durée effective de l'emploi en cas de départ en cours d'année.

Les vacances doivent être prises dans l'année civile à laquelle elles se rapportent. Elles sont fixées par l'employeur qui tient compte des souhaits des collaboratrices et des collaborateurs pour autant que ceux-ci soient compatibles avec les besoins du service. Les vacances peuvent être fractionnées dans la

mesure où le but des vacances (le repos) reste atteignable ; toutefois, elles comprennent au moins deux semaines consécutives une fois dans l'année.

Les jours fériés légaux assimilés aux dimanches tombant dans la période des vacances de la collaboratrice ou du collaborateur ne sont pas comptés comme jours de vacances.

Si pendant les vacances, la collaboratrice ou le collaborateur tombe malade ou est accidenté·e, sans faute de sa part, et que son état de santé l'empêche de bénéficier de ses vacances durant plusieurs jours, la période d'incapacité attestée par un certificat médical ne compte pas comme vacances. La collaboratrice ou le collaborateur doit en informer sans délai le Service des ressources humaines et fournir un certificat médical attestant de l'incapacité de bénéficier des vacances et précisant si cette incapacité l'empêche ou non de travailler. Si la collaboratrice ou le collaborateur est capable de travailler, elle ou il est tenu·e de travailler durant les jours concernés. Ne sont pas considérés comme un empêchement de bénéficier des vacances des problèmes d'acclimatation, des problèmes de peu de gravité ou toute indisposition inférieure à trois jours.

Lorsque la collaboratrice ou le collaborateur quitte l'entreprise, elle ou il est tenu·e de rembourser le salaire afférent à un éventuel excédent de vacances pris par anticipation ; l'employeur pourra procéder à une compensation avec les montants encore dus à la collaboratrice ou au collaborateur.

5.2. Réduction du droit aux vacances en cas d'empêchement de travailler

En cas d'empêchement de travailler, la réduction des vacances s'opère conformément à l'art. 329b CO.

5.3. Conversion partielle du 13^{ème} salaire en congés

Aux conditions mentionnées dans le présent article, la Clinique de La Source offre la possibilité de convertir en jours de congé une partie du 13^{ème} salaire (au maximum un demi 13^{ème} salaire) pour bénéficier jusqu'à 10 jours de congé supplémentaires par année civile (pour un emploi à plein temps et une année complète). Cette conversion est soumise à l'approbation préalable écrite de la ou du responsable hiérarchique et du Service des ressources humaines.

La demande doit être adressée par écrit à la ou au responsable hiérarchique et au Service des ressources humaines dans un délai de 2 mois minimum avant la prise des jours de congé. La ou le responsable hiérarchique et le Service ressources humaines vérifient si les conditions mentionnées dans le présent article sont remplies et si la demande est compatible avec la bonne marche du service. Si la conversion est acceptée, totalement ou partiellement, les dates des jours de congé sont fixées par la ou le responsable hiérarchique en tenant compte des souhaits de la collaboratrice ou du collaborateur dans la mesure compatible avec les intérêts de la Clinique de La Source. La conversion et les modalités d'octroi des jours de congés doivent être validés par le Service des ressources humaines.

Les conditions cumulatives pour convertir une partie de son 13^{ème} salaire en jours de congé sont les suivantes :

- La collaboratrice ou le collaborateur doit avoir terminé son temps d'essai et être engagé·e pour une durée d'au moins une année ou pour une durée indéterminée.
- La collaboratrice ou le collaborateur ne peut faire qu'une seule demande de conversion par année. Celle-ci doit être formulée au plus tard au 30 septembre de l'année pour laquelle est demandé le congé et doit indiquer le nombre de jours de congé demandés.
- La collaboratrice ou le collaborateur doit avoir acquis le droit à la première moitié du 13^{ème} salaire, et la valeur des jours de congé demandés sur la seconde moitié du 13^{ème} salaire doit avoir été acquise pour permettre la conversion en jours de congé.

- La règle de conversion est la suivante : la valeur d'un jour de congé correspond au salaire mensuel fixe de base (sans suppléments) divisé par 30.416 (ce dernier montant correspondant à 365/12).
- La collaboratrice ou le collaborateur ne disposait d'aucun solde de vacances non prises au 1^{er} janvier de l'année en cours et le droit aux vacances annuel doit être planifié au moment de la demande pour l'entier de l'année civile en cours.
- Les jours de congé ainsi acquis doivent être pris dans l'année civile et ne peuvent pas être reportés.

La demande de conversion du demi 13^{ème} salaire est refusée dans les cas suivants :

- Si un solde d'heures supplémentaires de la collaboratrice ou du collaborateur permet la prise de congés.
- S'il y a eu ou s'il y aura un congé non payé durant l'année civile en cours.
- Si la collaboratrice ou le collaborateur est entré·e en service au cours du 2^{ème} semestre.
- En cas de fin de contrat dans l'année civile en cours.

Les règles suivantes s'appliquent aux jours de congé pris en conversion du demi 13^{ème} salaire :

- Ce congé n'occasionne aucune réduction du droit aux vacances annuel.
- Les jours fériés tombant sur un jour ouvrable ne comptent pas comme jours de congé.
- Si pendant le congé, la collaboratrice ou le collaborateur tombe malade ou est accidenté·e, sans faute de sa part, et que son état de santé l'empêche de bénéficier de son congé durant plusieurs jours, la règle prévue à l'art. 5.1 al. 6 ci-dessus s'applique par analogie.

La conversion d'une partie du 13^{ème} salaire en congés occasionne une diminution du salaire assuré et des cotisations AVS, ainsi qu'une diminution du salaire assuré et des cotisations LPP.

Le salaire afférent aux jours de congé est déduit du 13^{ème} salaire versé au mois de novembre de l'année concernée.

En cas d'empêchement de bénéficier des congés acquis avant la fin de l'année civile ou pour cause de départ, le salaire afférent aux jours de congé acquis est versé avec le salaire de décembre, ou le cas échéant avec le dernier salaire de la collaboratrice ou du collaborateur.

5.4. Congé non payé

Aux conditions mentionnées dans le présent article, la Clinique de La Source peut offrir à la collaboratrice ou au collaborateur la possibilité de bénéficier d'un congé non payé d'une durée allant de 3 semaines à six mois consécutifs au maximum. Tout congé non payé est soumis à l'approbation préalable écrite de la ou du responsable hiérarchique et du Service des ressources humaines.

La demande doit être adressée par écrit à la ou au responsable hiérarchique dans un délai de 4 mois minimum avant le début du congé souhaité. La ou le responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines apprécient la demande en tenant compte notamment des intérêts de la Clinique de La Source et de l'impact du congé sur la bonne marche du service. L'octroi du congé et ses modalités (notamment sa durée et ses dates) doivent être validés par le Service des ressources humaines. Il n'existe pas de droit à obtenir un congé non payé.

Le droit aux vacances et l'éventuel solde d'heures supplémentaires de la collaboratrice ou du collaborateur doivent être épuisés pour l'année en cours avant de pouvoir bénéficier d'un congé non payé.

Les modalités suivantes s'appliquent au congé non payé :

- Il occasionne une réduction *pro rata temporis* du droit aux vacances annuel et du droit au 13^{ème} salaire.

- Les jours fériés et chômés tombant pendant le congé non payé ne peuvent pas être repris ultérieurement et ne donnent lieu à aucune indemnisation.
- En cas de maladie ou d'accident survenant durant la période de congé non payé, les jours concernés ne peuvent pas être repris ultérieurement et ne donnent lieu à aucune indemnisation.
- Le congé non payé ne peut pas être cumulé durant la même année civile avec la conversion partielle du 13^{ème} salaire en jour de congé.

Le congé non payé a des conséquences sur les couvertures d'assurances sociales et d'assurance perte de gain maladie ou accident.

5.5. Jours fériés

La Clinique de La Source applique les jours fériés officiels en vigueur dans le Canton de Vaud.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour de weekend, la Clinique de La Source octroie un autre jour de congé en compensation. Celui-ci est défini avant le début de l'année pour l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs.

Les jours fériés tombant durant une période d'empêchement de travailler, notamment pour maladie, accident, maternité, service militaire, service civil et protection civile, ne peuvent pas être repris ultérieurement et ne sont pas compensés.

5.6. Congés spéciaux

Un congé est accordé, au prorata du taux d'activité, dans les cas suivants :

Mariage de la collaboratrice ou du collaborateur :	3 jours
Déménagement de la collaboratrice ou du collaborateur :	1 jour/an maximum (pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur n'ait pas donné sa lettre de démission).
Décès de la ou du conjoint·e, d'un·e enfant :	5 jours
Décès d'un parent (père, mère) :	4 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur :	3 jours
Décès de grands-parents, petits-enfants, beaux-parents, beaux-enfants :	1 jour
Décès d'un autre proche :	la collaboratrice ou le collaborateur est libéré·e le temps nécessaire pour se rendre aux funérailles (maximum 1 jour), ce temps n'est pas comptabilisé comme temps de travail.

Les jours de congés spéciaux sont pris au moment de l'évènement qui y donne droit. La collaboratrice ou le collaborateur en fait la demande à sa ou son responsable hiérarchique et au Service des ressources humaines dès qu'elle ou il a connaissance de la date de l'évènement. Pour les événements imprévus, la collaboratrice ou le collaborateur annonce son absence à sa ou son responsable hiérarchique et au Service des ressources humaines dans les meilleurs délais.

Lorsque l'évènement coïncide avec une période non travaillée (telle qu'un congé maternité, un congé de l'autre parent, un congé d'adoption, un congé non payé ou une incapacité de travail, etc.), le congé spécial ne peut pas être repris ultérieurement et n'est pas compensé.

5.7. Congé maternité

La Clinique de La Source accorde aux collaboratrices un congé maternité payé de 112 jours consécutifs à partir de la date de l'accouchement. Une éventuelle prolongation du congé en cas d'hospitalisation du nouveau-né qui pourrait résulter de l'application de l'art. 329f al. 2 CO est réservée, étant précisé que la durée du congé maternité excédant les 98 jours prévus par la loi est incluse le cas échéant dans la prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né et ne se cumule pas avec celle-ci.

En outre, conformément à l'art. 329f al. 3 CO, en cas de décès de l'autre parent durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, la mère a droit à deux semaines de congé payé supplémentaires (correspondant à 10 jours usuellement travaillés pour un emploi à 100%), à prendre sous la forme de semaines ou de journées dans un délai-cadre de six mois à compter du jour suivant le décès.

La collaboratrice remet au Service des ressources humaines les documents justificatifs (tels que l'acte de naissance, un acte de décès, etc.).

Les allocations de maternité et les éventuelles indemnités d'assurance sont acquises, respectivement cédées à la Clinique de La Source à concurrence du salaire versé par elle pour la même période.

Des vacances (à prendre sur le crédit annuel) ou un congé non payé peuvent être demandés à la suite du congé de maternité pour le prolonger d'une durée à convenir préalablement avec la ou le responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines (voir [art. 5.1 Vacances](#), [art 5.3 Conversion partielle du 13^{ème} salaire en congés](#), [art. 5.4 Congé non payé](#)).

La collaboratrice enceinte ou ayant accouché respecte la Directive sur la protection de la maternité en vigueur au sein de la Clinique de La Source.

5.8. Congé pour parents en vertu d'une législation étrangère

Pour les couples (y compris du même sexe) dont aucun des parents ne remplit les conditions permettant de bénéficier d'un des congés parentaux prévus aux art. 329f ss CO ou d'une des allocations perte de gain prévues aux art. 16b à 16h LAPG (allocation de maternité), 16i à 16m LAPG (allocation à l'autre parent) et 16t à 16x LAPG (allocation d'adoption) ou d'une allocation similaire prévue par le droit cantonal ou une législation étrangère, la Clinique de La Source offre un congé payé de 112 jours consécutifs dès la naissance de l'enfant, à la collaboratrice ou au collaborateur qui devient, en vertu d'une législation étrangère, le parent légal d'un enfant mineur alors qu'elle ou il est déjà employé.e par la Clinique de La Source, pour autant que l'autre parent exerce une activité lucrative à un taux de 50% au moins. Ce congé inclut d'éventuels autres congés liés à la situation parentale de la collaboratrice ou du collaborateur (pas de cumul). Si l'autre parent bénéficie de congés ou d'allocations perte de gain prévues par son contrat, le droit fédéral, le droit cantonal ou par une législation étrangère, le nombre de jours de congé ou d'allocations auxquels a droit cet autre parent sont portés en déduction.

D'éventuelles indemnités perte de gain concernant la collaboratrice ou le collaborateur liées à ce congé parental sont cédées à la Clinique de La Source, respectivement sont déduites du salaire versé pour la même période. La collaboratrice ou le collaborateur est tenu.e d'annoncer à la Clinique de La Source toute prestation d'assurance perte de gain dont elle ou il pourrait bénéficier durant cette période. En tous les cas, l'obligation de payer le salaire de la Clinique de La Source prend fin à la fin des rapports de travail.

Des vacances (à prendre sur le crédit annuel) ou un congé non payé peuvent être demandés à la suite du congé prévu par la présente disposition pour le prolonger d'une durée à convenir préalablement avec

la ou le responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines (voir [art. 5.1 Vacances](#), [art 5.3 Conversion partielle du 13^{ème} salaire en congés](#), [art. 5.4 Congé non payé](#)).

5.9. Congé de l'autre parent

Conformément à l'art. 329g CO, un congé payé de deux semaines (correspondant à 10 jours usuellement travaillés pour un emploi à 100%) est accordé :

- au collaborateur, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent ;
- à la collaboratrice, si elle est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant.

Le congé de l'autre parent doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance (délai-cadre). Il peut être pris sous la forme de semaines ou de journées. La collaboratrice ou le collaborateur informe sa ou son responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines à l'avance et dès que possible de ses souhaits quant aux modalités temporelles de prise du congé. Ses souhaits sont pris en compte, sous réserve des besoins importants de la Clinique de La Source.

Conformément à l'art. 329g^{bis} CO, en cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit à un congé payé de 14 semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès, si le lien de filiation est établi au jour du décès ou durant les 14 semaines qui suivent (« congé en cas de décès de la mère »). En cas d'hospitalisation du nouveau-né selon l'art. 329f al. 2 CO, le congé en cas de décès de la mère est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de huit semaines au plus. Le délai-cadre de six mois prévu à l'alinéa précédent est suspendu pendant le congé en cas de décès de la mère.

D'éventuelles allocations d'assurance sont acquises, respectivement cédées à la Clinique de La Source à concurrence du salaire versé par elle pour la même période.

La collaboratrice ou le collaborateur remet au Service des ressources humaines les documents justificatifs (tels que l'acte de naissance, un certificat de mariage, une déclaration de reconnaissance, etc.).

Des vacances (à prendre sur le crédit annuel) ou un congé non payé peuvent être demandés à la suite du congé de l'autre parent pour le prolonger d'une durée à convenir préalablement avec la ou le responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines (voir [art. 5.1 Vacances](#), [art 5.3 Conversion partielle du 13^{ème} salaire en congés](#), [art. 5.4 Congé non payé](#)).

5.10. Congé d'adoption

En cas d'adoption d'un·e ou plusieurs enfants mineur·es (autre que celui de la ou du conjoint·e), la Clinique de La Source offre à la collaboratrice ou au collaborateur un congé payé de 112 jours consécutifs dès l'accueil lié à l'adoption à la condition qu'elle ou il soit déjà employé·e par la Clinique de La Source au moment de cet accueil, pour autant que l'autre parent exerce une activité lucrative à un taux de 50% au moins. Ce congé inclut l'éventuel congé d'adoption dont bénéficie la collaboratrice ou le collaborateur concerné·e en application de l'art. 329j CO (pas de cumul). A l'exception du droit au congé légal d'adoption octroyé à l'autre parent en application de l'art. 329j CO, sont déduits de ce congé le nombre de jours de congé auquel a droit cet autre parent en vertu de son contrat, du droit fédéral, du droit cantonal ou d'une législation étrangère.

D'éventuelles allocations d'assurance sont acquises à la Clinique de La Source, respectivement sont déduites du salaire versé par elle pour la même période. La collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e d'annoncer à la Clinique de La Source toute prestation d'assurance perte de gain dont elle ou il pourrait

bénéficier durant cette période. En tous les cas, l'obligation de payer le salaire de la Clinique de La Source prend fin à la fin des rapports de travail.

Des vacances (à prendre sur le crédit annuel) ou un congé non payé peuvent être demandés à la suite du congé d'adoption pour le prolonger d'une durée à convenir préalablement avec la ou le responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines (voir [art. 5.1 Vacances](#), [art 5.3 Conversion partielle du 13^{ème} salaire en congés](#), [art. 5.4 Congé non payé](#)).

5.11. Congé pour la prise en charge de proches

Conformément à l'art. 329h CO, la collaboratrice ou le collaborateur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou de la ou du partenaire atteint·e dans sa santé. Le but de ce congé est de permettre à la collaboratrice ou au collaborateur de s'occuper d'un proche qui nécessite une prise en charge en raison d'une atteinte à sa santé. Il est limité au temps nécessaire à la prise en charge, sur présentation d'un certificat médical, et ne peut pas dépasser trois jours par cas. Le congé n'est accordé qu'une seule fois pour un même cas (i.e. une même affection), même si l'atteinte à la santé nécessite un soutien répété. Il est proportionnel au taux d'activité.

En dehors de la prise en charge d'un·e enfant, le congé ne doit pas dépasser dix jours par année de service au total (pour un temps plein). Pour la prise en charge des enfants, le salaire n'est dû, au-delà de dix jours par an au total, qu'aux conditions de l'art. 324a al. 1 et 2 CO.

Les membres de la famille comprennent : les enfants, les petits-enfants, la ou le conjoint·e, le partenaire faisant ménage commun avec la collaboratrice ou le collaborateur depuis au moins 5 ans sans interruption, les parents (père, mère), les beaux-parents (beau-père, belle-mère), les grands-parents (grand-père, grand-mère), les sœurs et les frères de la collaboratrice ou du collaborateur.

Sauf urgence, la collaboratrice ou le collaborateur annonce à l'avance à sa ou son responsable hiérarchique et au Service des ressources humaines son souhait ou ses impératifs quant à une absence prévisible pour cause de prise en charge d'un proche. En cas d'urgence, la collaboratrice ou le collaborateur annonce son absence dès que possible.

5.12. Congé pour la prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé

Conformément à l'art. 329i CO, si la collaboratrice ou le collaborateur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, elle ou il a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus. Ce congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois, en une fois ou sous la forme de journées.

Pour déterminer le droit au congé et ses modalités, seuls font foi les articles 16n à 16s LAPG.

Les obligations de verser le salaire de l'employeur sont exclusivement régies par l'art. 324b CO.

5.13. Absences

La collaboratrice ou le collaborateur absent·e pour cause de maladie, d'accident ou toute autre cause pouvant être médicalement attestée, en informe immédiatement sa ou son responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines. Elle ou il leur transmet un certificat médical dès le premier jour d'absence en cas d'accident, et dès le 4^e jour d'absence dans les autres cas, étant précisé que la Clinique de La Source se réserve le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour également en cas d'absence due à une autre cause qu'un accident lorsque des circonstances particulières le justifient,

notamment en cas d'absences répétées. Lors d'absences régulières (même de courte durée), la Clinique de La Source peut demander la production d'un certificat médical.

Au surplus, pour tout ce qui concerne les absences en général (annonce, certificats médicaux, enregistrement, etc.), la collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de se conformer à la Procédure de gestion des absences et à la Directive sur la gestion des temps en vigueur pour la reprise de la planification en cas d'incapacité de travail pour des raisons de maladie ou accident.

5.14. Absences pour service ou obligation légale

La collaboratrice ou le collaborateur doit communiquer, dès qu'elle ou il en a connaissance, à sa ou son responsable hiérarchique et au Service des ressources humaines les périodes de service obligatoire dans l'armée suisse, la protection civile, le service civil et le service au sein de la Croix-Rouge, ainsi que les périodes d'absence pour obligation légale ou fonction publique.

5.15. Rendez-vous médicaux ou privés

Dans la mesure du possible, la collaboratrice ou le collaborateur fixe ses rendez-vous médicaux ou privés (p. ex. auprès d'une administration) en dehors des heures de travail. Sauf urgence, la collaboratrice ou le collaborateur à temps partiel fixe ses rendez-vous médicaux ou privés durant son temps libre.

Si cela n'est pas possible, la collaboratrice ou le collaborateur est tenu·e de faire en sorte que ces absences aient lieu aux heures qui perturbent le moins l'accomplissement de son travail (en principe en début ou en fin de journée) et d'en informer préalablement sa ou son responsable hiérarchique.

6. Rémunération et prestation sociales (assurances)

6.1. Droit au salaire

Le salaire est versé en francs suisses sur un compte postal ou bancaire en Suisse, en principe le 25 du mois.

Les éventuelles indemnités professionnelles liées aux heures de travail (ex. nuits, piquets) sont payées à la fin du mois qui suit celui où ces heures ont été accomplies.

L'employeur retient les déductions légales ainsi que les contributions dues à titre de primes d'assurance et de prévoyance professionnelle, et l'éventuel impôt à la source. Les déductions peuvent être modifiées en fonction de nouvelles dispositions légales ou réglementaires ou encore de nouvelles conditions d'assurance applicables au personnel. Pour plus d'informations, la collaboratrice ou le collaborateur peut consulter le document « Résumé des prestations sociales » mis à jour annuellement.

Un 13^{ème} salaire, correspondant à un douzième du salaire annuel hors indemnités et suppléments éventuels, est versé au mois de novembre. Pour les collaboratrices ou les collaborateurs entré·es en service après le 30 septembre de l'année en cours, celles et ceux bénéficiant d'un congé non payé au mois de décembre, ou celles et ceux ayant converti une partie de leur 13^{ème} salaire pour bénéficier de jours de congé au mois de décembre, le 13^{ème} salaire est versé (*prorata temporis*) au mois de décembre.

Si l'année civile est incomplète ou si la collaboratrice ou le collaborateur a pris un congé non payé, le 13^{ème} salaire est versé *prorata temporis*.

6.2. Participation à l'assurance maladie

Soucieuse de la charge croissante des assurances dans le budget des ménages, la Clinique de La Source contribue à bien plaisir aux frais individuels de l'assurance obligatoire des soins (LAMal) en versant à la collaboratrice ou au collaborateur une participation mensuelle financière au prorata du taux d'activité. Cette participation est versée en douze mensualités avec le salaire.

Cette participation n'est pas versée aux membres du Comité de direction et aux chef·fes de service.

Les montants pris en charge par la Clinique de La Source sont imposables. L'obligation de conclure et de maintenir l'assurance maladie incombe à la collaboratrice ou au collaborateur.

6.3. Gratification discrétionnaire

La Direction peut décider, à titre exceptionnel et à bien plaisir, d'octroyer à la collaboratrice ou au collaborateur une gratification facultative (au sens de l'art. 322d CO) dont le principe et le montant sont de nature discrétionnaire. Elle décide librement de la forme, du montant et du principe d'attribution. Dans son appréciation, la Direction peut tenir compte d'une performance ou d'un effort particulier de la collaboratrice ou du collaborateur.

Le versement d'une éventuelle gratification, même de manière réitérée, ne lui fait pas perdre son caractère discrétionnaire et ne fait naître aucun droit à des versements futurs ou à un montant déterminé de gratification. L'employeur peut modifier ou supprimer l'éventuelle gratification en tout temps selon sa libre appréciation.

6.4. Assurance perte de gain en cas de maladie

La Clinique de La Source a conclu en faveur de son personnel une assurance collective perte de gain en cas de maladie, qui couvre 80% du salaire assuré (lequel est cependant plafonné) pour une durée maximale de 730 jours par cas d'assurance (90 jours pour les collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée de 3 mois ou moins), sous déduction d'un délai d'attente de 30 jours par année civile, en cas d'incapacité de travail d'au moins 25% due à une maladie. Les collaboratrices et collaborateurs sont rendus attentifs au fait que la police d'assurance et les conditions générales y afférentes contiennent des conditions et des restrictions notamment en relation avec l'âge, les atteintes à la santé préexistantes ou les rechutes. Dès lors, seules la police d'assurance et les conditions générales y afférentes font foi pour déterminer le type d'assurance, les risques assurés, le calcul et le montant maximal du revenu assuré, l'existence, les conditions et l'étendue de la couverture, la prise en compte du taux d'incapacité, les restrictions, ainsi que les prestations assurées. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur. Une copie de la police d'assurance et des conditions générales y afférentes seront remises à la collaboratrice ou au collaborateur sur simple demande de sa part. Les primes de cette assurance sont prises en charge pour moitié par la collaboratrice ou le collaborateur et pour moitié par l'employeur.

Les prestations d'assurance sont acquises, respectivement cédées, à la Clinique de La Source à concurrence du salaire qu'elle verse pour la même période.

Dans les cas couverts par l'assurance, la Clinique de La Source verse le salaire à 100% pendant la durée du délai d'attente ; passé le délai d'attente, la collaboratrice ou le collaborateur bénéficie des seules prestations de l'assurance perte de gain, à l'exclusion de toute prestation de la part de la Clinique de La Source, laquelle est libérée de toute autre obligation.

Dans les cas non couverts par l'assurance (refus ou cessation des prestations d'assurance), les obligations salariales de la Clinique de La Source sont exclusivement régies par les art. 324a al. 1 à 3 et

324b CO, étant précisé que les éventuelles prestations d'assurance sont portées en déduction des obligations de la Clinique de La Source.

Les obligations de la Clinique de La Source de payer le salaire prennent fin au plus tard à l'échéance du contrat de travail.

6.5. Assurance-accidents

La Clinique de La Source assure ses collaboratrices et collaborateurs contre les accidents professionnels, les accidents non professionnels et les maladies professionnelles conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les collaboratrices et collaborateurs dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à huit heures au sens de la LAA ne sont pas assurés contre les accidents non professionnels (art. 13 al. 1 OLAA).

La Clinique de La Source prend à sa charge la prime d'assurance pour les accidents et maladies professionnels. La prime d'assurance due pour les accidents non professionnels est à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur et est déduite de son salaire.

La Clinique de La Source a conclu une assurance collective contre les accidents, complémentaire à la LAA qui couvre notamment le 10% du salaire maximal assuré en LAA et 90% du salaire assuré excédentaire (lequel est cependant plafonné), après un délai d'attente de 2 jours suivant celui de l'accident, pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur ait droit à une indemnité journalière en vertu de la LAA. La police d'assurance et les conditions générales y afférentes font seules foi pour déterminer le droit aux indemnités et aux autres prestations, s'agissant notamment du type d'assurance, des risques assurés, du calcul et du montant maximal du revenu assuré, de l'existence, des conditions et de l'étendue de la couverture, de la prise en compte du taux d'incapacité, des restrictions, ainsi que des prestations assurées. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur. Une copie de la police d'assurance et des conditions générales y afférentes seront remises à la collaboratrice ou au collaborateur sur simple demande de sa part. Les primes de cette assurance sont prises en charge pour moitié par la collaboratrice ou le collaborateur et pour moitié par l'employeur.

Les prestations d'assurance sont acquises, respectivement cédées, à la Clinique de La Source à concurrence du salaire qu'elle verse pour la même période.

Dans les cas couverts par l'assurance complémentaire à la LAA, la Clinique de La Source verse le salaire à 100% durant les 3 premiers jours (jour de l'accident compris).

En cas de refus ou de cessation des prestations d'assurance, les obligations salariales de la Clinique de La Source sont exclusivement régies par les articles 324a al. 1 à 3 et 324b CO, étant précisé que les éventuelles prestations de l'assureur sont portées en déduction des obligations de la Clinique de La Source.

Les obligations de la Clinique de La Source prennent fin au plus tard à l'échéance du contrat de travail.

6.6. Rémunération en cas de service

Durant une période de service (voir [art. 5.14 Absences pour service et obligation légale](#)) pour laquelle la collaboratrice ou le collaborateur a droit au versement d'allocations en vertu de la LAPG, la Clinique de La Source verse à la collaboratrice ou au collaborateur son salaire intégral, étant précisé que les allocations de perte de gain versées par l'assurance sont acquises, respectivement cédées à la Clinique de La Source à concurrence du salaire versé par elle pour la même période.

6.7. Prévoyance professionnelle

La Clinique de La Source est affiliée à une institution de prévoyance professionnelle conformément à la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Le règlement de prévoyance et le plan applicable à la collaboratrice ou au collaborateur font seuls foi pour déterminer les conditions et l'étendue de l'assurance et des prestations de prévoyance professionnelle. Le règlement de prévoyance et le plan applicables sont mis à disposition par la Clinique de La Source.

L'institution de prévoyance renseigne chaque année ses assurés notamment sur leurs droits aux prestations, le salaire coordonné, le taux de cotisation et l'avoir de vieillesse (art. 86b LPP).

7. Dispositions finales

7.1. Sanctions

La violation intentionnelle ou par négligence par une collaboratrice ou un collaborateur de l'une des obligations mentionnées dans les présentes Conditions d'engagement, d'une directive de la Clinique de La Source ou de tout autre devoir de la collaboratrice ou du collaborateur peut donner lieu à des sanctions. Celles-ci dépendent des circonstances et peuvent comprendre, notamment :

- Suppression totale ou partielle d'avantages ou de prestations spéciales fournies à bien plaisir par la Clinique de La Source (ex. annuité)
- Avertissement
- Résiliation ordinaire du contrat de travail
- Résiliation immédiate pour justes motifs.

La Clinique de La Source applique la sanction qu'elle estime appropriée à chaque cas individuel, sans être tenue par un ordre de priorité. Elle se réserve la possibilité de prendre toute autre mesure ou sanction en fonction des circonstances.

Dans tous les cas, la Clinique de La Source se réserve le droit de résilier les rapports de travail sans sanction préalable.

La responsabilité pénale ou civile de la collaboratrice ou du collaborateur est en outre réservée.

7.2. Entrée en vigueur

Les présentes Conditions d'engagement entrent en vigueur au 1^{er} mars 2025. Elles annulent et remplacent les conditions d'engagement de juin 2014.

CLINIQUE DE LA SOURCE



Dimitri Djordjèvic
Directeur général



Daphné Kaeser Meleder
Directrice des ressources humaines

Lausanne, octobre 2024