

*Date de dépôt : 19 novembre 2007*

## **Rapport**

**de la Commission de l'économie chargée d'étudier la pétition concernant le personnel de l'EMS « La Champagne »**

### **Rapport de M. Edouard Cuendet**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Déposée le 21 novembre 2006, la pétition 1602 a été renvoyée à la Commission de l'économie. Elle a été examinée lors des séances des 14 mai, 4 juin et 27 août 2007 sous la présidence de M<sup>me</sup> Laurence Fehlmann Rielle. Le procès-verbal a été tenu avec exactitude par M. Hubert Demain, que le rapporteur tient à remercier vivement.

#### **I. Audition des pétitionnaires**

La commission a procédé à l'audition de deux employés de l'EMS « La Champagne » ainsi que de MM. Julien Dubouchet et Yves Mugny du syndicat SYNA.

M. Mugny se réfère à l'article 9, lettre h, de la Loi sur les EMS (LEMS) qui prévoit que l'établissement « *affecte à la prise en charge des pensionnaires un personnel suffisant en nombre et en qualification, rémunéré conformément aux conventions collectives ou, à défaut, aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS* ».

Il estime que, à l'heure actuelle, ces normes ne sont pas respectées par l'EMS « La Champagne », dans la mesure où le personnel non soignant (socio-hôtelier) est désormais rattaché à une autre structure, à savoir l'association du Nouveau Kermont dont les statuts ne sont pas en accord avec la convention collective de travail.

M. Mugny est d'avis que cette démarche conduit à contourner la LEMS. A cet égard, il fait référence à un avis de droit de l'Etude Waeber Membrez Bruchez (annexe) dont la conclusion est la suivante : les EMS La Champagne et le Nouveau Kermont ne peuvent donc extraire le personnel non soignant du cadre de la convention collective pour le rémunérer en dessous des normes qu'elle fixe.

Une employée fait état de nombreuses menaces dont seraient victimes les employés de l'EMS ainsi que de propos très agressifs et déplacés de la part des responsables de l'établissement. Elle allègue qu'il a été clairement signifié que les pétitionnaires identifiés seraient victimes de représailles. Elle évoque ensuite ses ennuis de santé et ses arrêts de travail. Elle explique aussi que son service fait l'objet d'une restructuration qui menacerait son emploi. Enfin, elle s'exprime sur l'obligation de signer un nouveau contrat de travail sous la menace d'un licenciement.

Un employé confirme les pressions exercées par la directrice, Mme Magnin, et regrette que le personnel soit constamment observé et fasse l'objet de remarques indirectes. Il déplore le mauvais climat de travail. A son avis, les menaces de licenciement ne sont pas clairement exprimées, mais les pressions sont lourdes et l'ambiance négative.

M. Dubouchet expose que le recours aux Prud'hommes n'a pas donné de résultats tangibles, raison de cette interpellation directe du pouvoir politique.

Un commissaire est d'avis que le cas soumis à la Commission de l'économie relève de la compétence du Tribunal des prud'hommes ou de la Commission paritaire ad hoc, mais pas du Grand Conseil.

M. Mugny admet que la voie des prud'hommes est ouverte, mais uniquement sur une base individuelle, alors qu'il s'agit ici d'un problème collectif. La Commission ad hoc existe, elle s'appelle la CRCT et traite des litiges conventionnels et généraux du secteur. Or, en l'occurrence, il s'agit d'un vice de la convention collective ou d'un contournement de la LEMS. M. Mugny précise également que la FEGEMS s'est estimée incompétente dans ce dossier.

Pour M. Dubouchet, la situation de non-respect des normes ouvre la possibilité d'un retrait de l'autorisation d'exploitation.

Un commissaire souhaite savoir si plainte pénale a été déposée suite aux menaces alléguées.

M. Mugny répond qu'une telle plainte n'a pas été déposée.

Le même commissaire s'interroge sur la latitude dont disposent les EMS pour sous-traiter le service hôtelier.

M. Mugny précise que l'externalisation de certaines prestations est évidemment possible pour quelques personnes dans l'établissement, comme c'est ailleurs le cas. Toutefois, cette forme de sous-traitance concerne ici 40% du personnel. Il s'agit ici de la création d'une autre entité juridique dans laquelle on entend placer une partie du personnel.

Pour M. Mugny, cette situation va entraîner la création de deux catégories de personnel et de deux types de contrats, l'un répondant aux exigences liées aux EMS, l'autre à celle d'une association. Il existe donc deux employeurs au sein de la même structure.

M. Dubouchet ajoute que les syndicats ne sont pas favorables à ce type d'externalisation. De son point de vue, dans l'hypothèse d'un dispositif légal permettant une telle solution, il conviendrait d'apporter les modifications législatives nécessaires.

Pour répondre à l'intervention d'une commissaire, M. Mugny assure que chaque démarche entreprise par les syndicats dans cette affaire a fait l'objet d'un envoi aux autorités concernées, qu'il s'agisse de la DGAS ou de l'OCPA.

Plusieurs commissaires interviennent pour souligner la capacité d'action réduite de la Commission de l'économie dans ce type de litige et pour inviter les personnes auditionnées à s'adresser à la CRCT qui est compétente en la matière.

Un commissaire revient sur l'article 11 de la LEMS qui prévoit le retrait de l'autorisation.

M. Dubouchet estime qu'une telle éventualité n'est pas envisageable au vu des conséquences qu'elle implique. Il souligne que, pour le reste, l'établissement concerné fonctionne.

Suite à cette audition, la commission décide de procéder à l'audition de la direction de l'EMS « La Champagne » afin qu'elle puisse se déterminer par rapport aux accusations des pétitionnaires.

Un commissaire voit dans cette procédure un précédent dangereux visant à contourner le dialogue paritaire. Il regrette ce qu'il considère être une instrumentalisation malvenue du Grand Conseil.

## **II. Audition de M. René Wirthner, directeur de l'Association EMS du Nouveau Kermont/EMS Résidence la Champagne**

M. Wirthner remet une documentation aux membres de la commission de l'économie (annexe). Il dénonce le comportement inapproprié des syndicats et, en particulier, de M. Yves Mugny. Il fait notamment état d'une intrusion injustifiée de MM. Mugny et Dubouchet à l'intérieur de l'établissement durant les heures de travail et cela malgré le refus clairement signifié par les personnes responsables. En conséquence, la direction de l'établissement a confirmé une interdiction d'accès aux associations syndicales dans l'enceinte des bâtiments et dans l'ensemble de cette propriété privée.

M. Wirthner ajoute que la pétition constitue un ramassis de mensonges destiné à jeter le trouble dans les esprits.

A son avis, les critères de la convention collective de travail sont globalement respectés ; la seule exception concerne le règlement de la prime de fidélité en fin d'année.

M. Wirthner explique ensuite que les allégations contenues dans la pétition au sujet des vacances en cas de maladie sont fausses. En effet, le personnel de l'EMS soumis à la CCT est toujours au bénéfice de l'Assurance perte de gain, sous réserve d'acceptation par l'assureur. Le personnel employé par l'Association Kermont et non soumis à la CCT est au bénéfice des règles fixées par le Code des obligations en la matière.

Pour répondre aux interrogations de plusieurs commissaires, il assure que les droits syndicaux ne sont pas l'objet de la discussion. Ces droits sont préservés. Il estime toutefois que la manière employée par les syndicats à cette occasion est inacceptable. Il exige une courtoisie minimale, celle de s'annoncer sans insulte et sans forcer la porte de l'établissement.

Une commissaire considère comme difficilement explicable qu'une institution de taille relativement réduite opère une distinction entre deux catégories de personnel en matière de salaires et de congés maladie.

M. Wirthner pense que l'organisation polyvalente mise en place au sein des structures liées au Nouveau Kermont (EMS « La Champagne » à Soral et le « Nouveau Kermont » à Chambésy) ne peut pas être interprétée sérieusement comme relevant d'une exploitation quelconque du personnel. Elle permet une certaine flexibilité de gestion.

M. Wirthner insiste sur le fait que toutes les formes ont été dûment respectées pour l'établissement des différentes conventions, avec l'aide d'un juriste compétent. Il rappelle que l'institution qu'il dirige est un établissement de droit privé considéré d'utilité publique. A son avis, le modèle de gestion suivi tente de respecter les deniers publics.

Un commissaire comprend à l'issue de l'audition qu'il existe au sein de la même institution deux conventions distinctes dont les syndicats ne veulent pas et qu'ils tentent de rapatrier au sein de la convention collective qui lie les EMS. Cette situation nécessite une médiation qui doit s'exercer par l'entremise des prud'hommes.

Un commissaire conclut à l'existence d'un conflit exclusivement basé sur une divergence d'interprétation entre les syndicats et les représentants patronaux. Ce conflit n'intéresse pas directement le Parlement.

### **III. Audition de M<sup>me</sup> Corinne Magnin, directrice de l'Association Résidence de la Champagne**

M<sup>me</sup> Magnin indique d'emblée qu'elle était malheureusement absente au moment des faits pour cause de maladie et que le texte de la pétition n'a pas été transmis aux responsables. Elle n'en a eu connaissance qu'à réception de la convocation à la séance de la commission.

Elle indique que l'EMS la Champagne applique les annuités en vigueur et l'échelle des salaires pratiquée dans le secteur. Une exception intervient au niveau de la prime de fidélité qui est réglée le 30 décembre au lieu du 30 juin.

Suite à l'intervention d'un commissaire, M<sup>me</sup> Magnin expose que l'Association gère l'immeuble et une partie du personnel depuis 2000 (cafétéria et personnel hôtelier). L'EMS gère le reste du personnel. Ce modèle d'organisation a pour objectif de permettre une certaine flexibilité et notamment de travailler, suivant les besoins, sur les deux sites. 15 postes (soit 17 personnes) relèvent de l'Association. 31,75 postes (soit 36 personnes) relèvent de l'EMS. Elle précise encore que le personnel dépend de la direction du site sur lequel il est en poste. Elle observe également que les deux types de contrats octroient le même droit aux vacances.

Pour répondre à un commissaire, M<sup>me</sup> Magnin assure que le personnel est extrêmement stable.

Pour le reste, elle n'a constaté aucun manquement au moment de l'inspection par les services de l'Etat. Elle ajoute que l'Inspection cantonale des finances n'a formulé aucune objection quant à la gestion ou la facturation séparée pour les services externes.

M<sup>me</sup> Magnin regrette de ne pas avoir été informée des éventuels points de dissension qui ont motivé la pétition. Une bonne partie du personnel n'a d'ailleurs pas eu connaissance de cette pétition. Cette dernière trouve très vraisemblablement son origine auprès de deux personnes de l'association, dont une avec laquelle la direction est en litige.

Au surplus, M<sup>me</sup> Magnin confirme que la CCT est parfaitement respectée pour la part du personnel dépendant de l'EMS.

#### **IV. Audition de M. Jean-Marc Guinchard, directeur de la santé au DES**

M. Guinchard rappelle que le secteur des EMS dépend de trois départements : tout d'abord du DSE pour ce qui relève de la subvention, des financements et de l'exploitation ; ensuite du DCTI pour les questions relatives à l'adaptation aux normes et à l'ensemble des projets de rénovation et de construction ; enfin du DES pour les aspects de surveillance sanitaire et d'inspections diverses et, plus globalement, pour veiller au bien-être des résidents.

Il ajoute que de nombreux établissements ont recours à des sous-traitants.

Selon l'analyse de M. Benedikt Cordt-Moller, l'établissement concerné respecte la convention collective de travail, à l'exception peut-être des paiements de la prime à Noël, avec un décalage de six mois.

M. Guinchard insiste sur le fait que les questions liées à l'application de la CCT relèvent de la stricte compétence des organes paritaires.

Il rappelle également qu'il est ici question du secteur privé, dans le cadre d'un établissement privé. Le rôle de l'Etat se borne uniquement à un contrôle général et sanitaire, principalement sur la qualité des soins. Cette vérification n'a pas manqué d'être réalisée, à complète satisfaction, dans le cadre de cet établissement. Aucune plainte n'a été déposée vis-à-vis de cet EMS par les résidents.

Une commissaire souhaite obtenir l'avis du département sur l'externalisation des tâches de nettoyage et de cuisine sous l'angle du cadre à respecter en matière d'obtention des subventions.

M. Guinchard indique que le service compétent pour le contrôle des prestations externes est le SPCO (Service de protection des consommateurs) qui effectue une inspection très attentive de tous les aspects concernant par exemple la chaîne du froid. Le DES s'occupe pour sa part des aspects liés à l'hygiène (propreté des locaux et chaîne du propre). Or, dans ces deux domaines, aucune plainte n'a été constatée.

M. Guinchard expose qu'au sens de la LEMS, il n'existe aucune illégalité à recourir à des prestations externalisées pour les domaines non directement médicaux.

Pour répondre à une commissaire, M. Guinchard précise que l'outil PLAISIR mesure globalement l'intensité du soin requis mais uniquement dans le volet des soins, domaine dans lesquels n'interviennent ni les

nettoyeurs, ni les cuisiniers. Ces derniers n'interviennent pas non plus dans le volet social également couvert par l'outil PLAISIR.

Une commissaire constate une certaine inégalité. En effet, si la création d'une association externe à l'établissement avait pour objectif d'augmenter de manière déraisonnable les salaires des membres de la direction, le département suspendrait très certainement l'autorisation d'exploiter. A contrario, ce même mécanisme ne semble pas avoir les mêmes effets lorsque l'objectif vise à réduire les charges ou les avantages consentis au personnel externalisé.

Un commissaire met en garde ses collègues contre l'intention de réduire les possibilités d'externalisation. A supposer par exemple que soit remis en cause la sous-traitance de la restauration dans les EMS, il faudrait alors se pencher sur la situation semblable des cuisines scolaires.

A cet égard, M. Guinchard indique que la restauration dans les établissements médico-sociaux se heurte souvent à un élément de taille critique. Lorsque l'établissement compte un nombre limité de résidents, il est difficile d'équilibrer les coûts, sans compter les exigences liées aux besoins diététiques des résidents.

## V. Discussion

Plusieurs commissaires interviennent pour souligner le fait qu'il s'agit d'un conflit entre partenaires sociaux et que l'Etat ne doit pas s'ingérer dans ce débat. Ils plaident en faveur du classement.

Un commissaire insiste sur la nécessité de ne pas court-circuiter le dialogue social et, surtout, de ne pas instrumentaliser le Grand Conseil ou le Conseil d'Etat. A son avis, aucune violation de la convention collective n'a pu être démontrée à ce stade (l'avis de droit remis par les pétitionnaires n'est pas convaincant). Il invite ses collègues à ne pas ériger la commission de l'économie en tribunal et, par conséquent, à classer cette pétition.

Un autre commissaire se déclare également favorable au classement de la pétition, au motif que le DES a confirmé que la loi a été appliquée et que les conditions de l'autorisation d'exploitation étaient toutes remplies.

Un commissaire rappelle que plusieurs conventions collectives peuvent coexister en fonction des profils. Par ailleurs, au vu de la documentation remise, il s'avère que l'échelle des salaires est particulièrement favorable et qu'il est difficile de prétendre à une forme d'injustice. Il ne voit aucune raison objective pour l'Etat de se substituer aux partenaires sociaux.

Une commissaire déclare qu'elle admet volontiers la possibilité d'externaliser certaines tâches, mais insiste toutefois sur le lien à établir avec les subventions publiques qui imposent le respect de certains usages. A son avis, l'article 9, lettre h, de la LEMS doit être modifié en conséquence. Elle invite donc la commission à se prononcer en faveur du renvoi de la pétition au Conseil d'Etat afin qu'il puisse garantir, par le biais d'une modification législative, que l'ensemble des collaborateurs des EMS bénéficie de salaires conventionnés ou en rapport à la norme en vigueur. Elle annonce que son groupe déposera un projet de loi dans ce sens.

## **VI. Votes**

La présidente met aux voix la proposition de classement de la pétition 1602 qui est acceptée par :

Pour : 1 MCG, 2 UDC, 3 L, 2 R, 2 PDC, 2 Ve

Contre : 3 S

Abstentions : –

Au vu de ce qui précède, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les députés, à accepter le classement de la pétition 1602.



## Pétition

(1602)

### concernant le personnel de l'EMS "La Champagne"

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Nous travaillons à la Résidence La Champagne, qui est un EMS membre de la Fegems. A ce titre, nous devrions être soumis à la Convention Collective de Travail des EMS. Mais notre direction refuse d'appliquer la CCT. Afin de contourner ses obligations d'employeur, notre EMS a créé une association qui est le nouvel employeur de tout le personnel non soignant de la Champagne. Cette association n'est pas membre de la Fegems, et c'est ainsi que la Champagne entend faire sortir tout le personnel non soignant du cadre de la CCT. De plus, l'EMS donne à tous les employés des « Statuts du personnel » qui ne respectent pas non plus les dispositions de la CCT. Nous nous retrouvons quotidiennement avec des problèmes liés au non-respect de la CCT : des salaires qui ne correspondent pas à ceux des EMS conventionnés, la prime de fidélité donnée six mois plus tard que dans tout les autres EMS, des réductions de vacances en cas de maladie beaucoup plus importantes que celles prévues par la CCT, le non respect des jours de congés spéciaux, l'absence de panneaux syndicaux ou simplement d'information des partenaires de la CCT, etc.

Afin de faire respecter nos droits, nous avons interpellé la Commission paritaire des EMS. Mais la Fegems a refusé de traiter ce dossier, déclarant s'il s'agissait d'un contournement de la loi sur les EMS (J 7 20) et qu'il fallait nous adresser directement aux autorités politiques. C'est ce que nous faisons par ce courrier. Dans tous les documents officiels du canton de Genève, notre EMS figure parmi ceux qui respectent la CCT. Nous demandons que les autorités fassent appliquer la CCT dans notre établissement et vous remercions par avance de prendre notre demande en considération.

N.B. : 15 signatures

SYNA

*M. Yves Mugny*

24, rue Caroline - CP 1512

1227 Carouge

## WAEBER MEMBREZ BRUCHEZ

### Avocats

12, rue Verdaine – case postale 3647 – 1211 Genève 3  
Tél. +41 (0)22 312 35 55 – Fax +41 (0)22 312 35 58 – info@wmbavocats.ch – www.wmbavocats.ch

Jean-Bernard WAEBER

François MEMBREZ  
Dipl. English law, Bristol

Christian BRUCHEZ

Alexia GABIOUD

Stéphanie LAMMAR

Marc-Alexandre PREVOST-IBI  
Avocat de l'Union Européenne,  
inscrit au Barreau de Paris

Samantha EREMITA

Nassera ANDERES

Jean-Nicolas ROUD

Avocats-stagiaires

ASI – Association Suisse des Infirmières et  
Infirmiers

SIT – Syndicat Interprofessionnel de  
Travailleuses et Travailleurs

SSP – Syndicat des Services Publics  
SYNA – Syndicat Interprofessionnel

p.a. SYNA

Rue Caroline 24

Case postale 1512

1227 Carouge

Genève, le 8 mai 2007

### AVIS DE DROIT

#### concernant l'EMS La Champagne et l'EMS Le Nouveau Kermont

Mesdames, Messieurs,

Vous me posez la question suivante :

**Les EMS La Champagne et Le Nouveau Kermont ont-ils le droit d'extraire tout le personnel non-soignant du cadre de la convention collective de travail conclue entre la Fédération Genevoise des Etablissements Médico-Sociaux (FEGEMS), d'une part, et nos associations syndicales, d'autre part ?**

Pour répondre à la question posée, nous examinerons tout d'abord la situation légale cantonale, c'est-à-dire le cadre législatif réglementant l'activité des EMS (I). Nous nous pencherons ensuite sur le droit fédéral (II), avant de conclure (III).

Je me suis basé, pour rédiger le présent avis de droit, sur les documents que vous m'avez remis, à savoir :

- la convention collective du 31 mars 1998
- la convention collective de travail du 22 mars 2004
- la pétition remise au Grand Conseil le 21 novembre 2006
- la lettre des syndicats à Madame Anne MAHRER, Présidente du Grand Conseil, du 21 novembre 2006
- les statuts du personnel de l'Association du Nouveau Kermont du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Le plan de l'exposé est le suivant :

- I) Situation légale cantonale
  - 1) Principes d'interprétation de la loi et de la convention collective de travail
  - 2) Sens de l'article 9 let. h de la loi relative aux établissements médico-sociaux
  - 3) Sens de l'article 1 de la convention collective de travail
  - 4) Conclusion intermédiaire
- II) Situation légale nationale
  - 1) Le principe de la liberté économique
  - 2) Les restrictions à la liberté économique
  - 3) Examen des conditions de restriction
- III) Conclusion finale

## **I. Situation légale cantonale**

La loi relative aux établissements médico-sociaux, adoptée le 3 octobre 1997, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Elle résulte d'une vaste réflexion des autorités exécutives et législatives du canton en vue d'améliorer, réorganiser et surtout unifier la prise en charge des personnes âgées. Cette loi s'inscrit dans un projet d'ensemble. Elle a été adoptée après que le Parlement eut traité de l'aide à domicile et des Hôpitaux Universitaires de Genève. Le but était ambitieux. Il s'agissait notamment de modifier la structure de financement des EMS.

Le projet de loi (PL-7602-A) a été étudié pendant plusieurs mois par la Commission des affaires sociales, laquelle a fondé ses travaux sur plusieurs études, rapports et auditions<sup>1</sup>.

Le projet de loi genevois s'inscrit dans le cadre de la législation fédérale, en particulier de l'article 39 LAMal, cadre légal dont les prescriptions sont respectées.

La loi a été adoptée le 3 octobre 1997, après appel nominal, par 60 oui, 26 non et 5 abstentions.

Les dispositions topiques en lien avec la question posée sont les suivantes :

- art. 9 let. h de la loi relative aux établissements médico-sociaux accueillants des personnes âgées (LEMS) entrée en vigueur le 1.1.1998 :  
*« L'autorisation d'exploitation est délivrée au requérant qui réunit les conditions énoncées à l'article 101 de la loi sur la santé, du 7 avril 2006, et qui, en conformité avec la planification sanitaire cantonale :*  
*h) affecte à la prise en charge des pensionnaires un personnel, suffisant en nombre et en qualification, rémunéré conformément aux conventions collectives ou, à défaut, aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS ; (...) ».*

<sup>1</sup> Voir Mémorial, séance No 49 du 3.10.1997, ch. 26. Rapport de la Commission des affaires sociales chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat relative aux établissements médico-sociaux accueillants des personnes âgées (J 7 20). (PL 7602).

- l'art. 1 de la convention collective de travail conclue entre la FEGEMS et les organisations syndicales genevoises le 31 mars 1998 et renouvelée le 22 mars 2004 :
  - « 1. *But et champs d'application*
  - 1.1 *La présente convention régit les rapports de travail entre :*
    - *les établissements médico-sociaux accueillants des personnes âgées, ci-après dénommées « employeur », membres d'une association signataires ou adhérentes, ainsi que des établissements s'étant soumis individuellement à la convention ou ayant déclaré vouloir la respecter (voir liste en annexe 1). Les employeurs sont tenus de respecter la convention jusqu'à son échéance même s'ils démissionnent de leur association.*
    - *l'ensemble du personnel, ci-après « employé-e », travaillant dans les établissements médico-sociaux accueillants des personnes âgées, qu'il soit membre ou non de l'un des syndicats ou associations professionnelles signataires de la présente convention, à l'exception des médecins diplômés, des apprentis, des élèves et stagiaires au bénéfice de contrats ou conventions spéciaux, des collaborateurs indépendants. (...) ».*

### **1) Principes d'interprétation de la loi et de la convention collective**

Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser à de nombreuses reprises la manière dont il convient d'interpréter les lois, d'une part, et les conventions collectives, d'autre part. Cette question de l'interprétation a d'ailleurs évolué ces quinze dernières années. Auparavant, le Tribunal fédéral admettait le principe selon lequel, en présence d'un texte clair, il n'y a pas lieu de recourir à des règles d'interprétation. La doctrine a mis en doute ce principe en estimant qu'il est faux d'ériger en principe le fait qu'en présence d'un texte clair on doit exclure d'emblée le recours à d'autres méthodes d'interprétation. En effet, le sens d'un texte clair n'est pas forcément déterminant et une interprétation uniquement littérale est prohibée (voir dans ce sens WIEGAND, *Kommentar zum schweizerischenprivatrechts*, Bâle, 2<sup>ème</sup> édition N.25 ad art. 18 CO ; KRAMER, *Commentaire bernois*, N.47 ad art. 18 CO ; JÄGGI / GAUCH, *Commentaire zurichois*, N.368 ad art. 18 CO).

La jurisprudence du Tribunal fédéral a reflété cette évolution. Dans un commentaire de deux arrêts du Tribunal fédéral récents, la Professeure Christine CHAPPUIS a observé : « *La conception que révèlent les décisions citées correspond à une tendance tout à fait générale de la doctrine moderne et mérite d'être approuvée pour les raisons déjà mentionnées, auxquelles peuvent être ajoutés trois éléments. Premièrement, le simple fait de qualifier un texte de clair est déjà un acte d'interprétation. En second lieu, il n'existe pas de texte en soi clair, du fait que le langage juridique, tout comme le langage ordinaire, est soumis à la règle de la polysémie. Et enfin, la limite tracée par la clarté du contrat (ou de la loi) repose sur la prémisse erronée qu'un texte ne souffre que d'une seule interprétation correcte* » (Christine CHAPPUIS, Note à propos des ATF 127 III 318 et 127 III 444 : l'interprétation d'un texte clair ; SJ 2002 I 155).

Le Tribunal fédéral n'est toutefois pas allé aussi loin que le souhaitait la doctrine. Dans un arrêt plus récent que ceux qui font l'objet du commentaire de la Professeure CHAPPUIS, le Tribunal fédéral précise comme suit la « procédure » d'interprétation :

« Selon la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possible, il convient de rechercher qu'elle est la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique). Si plusieurs interprétations sont admissibles, il convient de choisir celle qui est conforme à la Constitution. En effet, même s'il ne peut pas examiner la constitutionnalité des lois fédérales (art. 191 Cst.) le Tribunal fédéral part de l'idée que le législateur fédéral ne propose pas de solution incompatible avec la Constitution, à moins que le contraire ne résulte clairement de la lettre ou de l'esprit de la loi » (arrêt du Tribunal fédéral du 6 juillet 2005 2A.105/2005 et la jurisprudence citée).

L'interprétation des contrats vise à déterminer le contenu d'un contrat selon ce que les parties ont décidé d'un commun accord. On recherche la réelle et commune intention des parties (art. 18 CO) en interprétant le sens des mots utilisés par celle-ci (sauf exception on retient le sens courant) tout en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui peuvent permettre de saisir l'esprit du contrat (attitude des parties avant et après la conclusion, intérêts en jeu, usages, etc.) (cf. ATF 104 II 281).

Selon la doctrine dominante et la jurisprudence, les dispositions d'une convention collective de travail doivent être interprétées différemment selon qu'il s'agit d'une disposition obligationnelle ou d'une disposition normative. Les premières règlent les droits et obligations réciproques des parties signataires de la convention et sont interprétées conformément aux règles valables pour les contrats, alors que les secondes, applicables aux relations contractuelles entre travailleurs et employeurs, sont interprétées selon les principes d'interprétation de la loi.

## 2) Sens de l'article 9 let. h de la loi relative aux établissements médico-sociaux

### Interprétation littérale

Le texte de cette disposition cantonale énonce les conditions que les établissements médico-sociaux doivent remplir pour obtenir l'autorisation d'exploiter. S'agissant du personnel, ce dernier doit :

- être en nombre suffisant
- être suffisamment qualifié
- être rémunéré conformément aux CCT ou, à défaut, aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS.

Certaines de ces notions ne sont à l'évidence pas clairement déterminées. Le qualificatif « suffisant », par exemple, peut donner lieu à des interprétations divergentes dans la pratique. Le canton s'est toutefois doté d'un outil pour déterminer la quotité des soins dont ont besoin les personnes âgées en EMS. Il s'agit de l'outil PLAISIR (PLANification Informatique des Soins Infirmiers Requis).

Les notions de « rémunéré conformément aux conventions collectives ou, à défaut, aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS » sont beaucoup plus précises et l'interprétation littérale se confond avec celle découlant directement du texte. Actuellement, il y a une seule CCT à laquelle ont adhéré sauf erreur tous les EMS. Il découle de cette situation que cette CCT exprime et codifie les usages professionnels. C'est sans doute la raison pour laquelle l'OCIRT n'a pas édicté d'usages professionnels.

#### Interprétation historique

Je ne dispose pas d'éléments significatifs tenant aux circonstances dans lesquelles a été adoptée la loi qui apporterait un éclairage particulier influençant l'interprétation du texte légal.

#### Interprétation téléologique

La lecture du Mémorial permet de constater que la minorité a contesté le fait que figure, parmi les conditions d'octroi d'un mandat de prestation de l'Etat, l'obligation (cumulative) d'adhésion à une CCT de droit privé (cf. Mémorial, p. 17). Ce point n'a pas été expressément discuté, mais il ressort des débats la volonté de mettre fin à des disparités gênantes entre les maisons qui accueillent des personnes âgées à Genève, que ce soit sur le plan de la qualité des prestations, de leur coût ou des conditions de travail du personnel. La majorité du Grand Conseil a voulu passer du subventionnement à la personne au subventionnement à l'établissement, changement fondamental du système de subventionnement. Pour cette majorité, le 70% du personnel travaillant en EMS était déjà soumis à une CCT et cette condition n'a été que peu discutée. A la lecture du Mémorial, on a le sentiment qu'il a paru évident à la majorité que l'unification des conditions d'exploitation des EMS, découlant du subventionnement qui leur serait nouvellement attribué, impliquait une unification des conditions de rémunération par le biais du respect des CCT ou de normes équivalentes en vigueur dans les EMS.

#### Interprétation systématique

L'article 9 de la loi relative aux établissements médico-sociaux accueillants des personnes âgées se trouve dans le chapitre II intitulé « Autorisation d'exploitation ». Le premier article de ce chapitre, l'article 8, stipule : « *Tout établissement médico-social soumis à la présente loi doit être au bénéfice d'une autorisation d'exploitation et ce, conformément à l'article 101 de la loi sur la santé, du 7 avril 2006* ». Cette disposition renvoie explicitement au champ d'application de la loi réglé à l'article 4 qui dispose : « *Sont soumis à la présente loi les établissements médico-sociaux situés sur le territoire du canton accueillants à titre onéreux des personnes âgées* ». Tous les établissements médico-sociaux du canton doivent donc disposer d'une autorisation d'exploitation. Or, cette dernière est délivrée si les conditions de l'article 9 sont réunies, dont celle de rémunérer le personnel conformément aux CCT ou, à défaut, aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS. La systématique de la loi conforte donc l'interprétation qui résulte des autres méthodes d'interprétation.

Comme on le voit, les méthodes d'interprétation convergent et confirment le sens découlant du texte clair de la loi.

### 3) Sens de l'article 1 de la convention collective de travail (CCT)

L'article 1 CCT, qui définit le champ d'application de la convention collective, est une clause obligationnelle qui engage les parties signataires les unes envers les autres. Il faut donc rechercher la commune volonté des parties.

Techniquement, cet article 1 est une clause d'égalité de traitement. Par l'adoption de cet article, les parties décident d'étendre le bénéfice de la CCT (qui normalement par application de l'article 357 CO ne s'applique qu'aux membres des associations signataires) à l'ensemble des employés des entreprises soumises à la CCT.

Du côté employeurs, l'article 1.1 stipule que seuls sont soumis à la CCT les EMS qui sont membres d'une association signataire ou qui ont déclaré volontairement se soumettre à la convention ou vouloir la respecter. La seule association signataire du côté employeurs est la FEGEMS.

Du côté salariés, l'article 1.1 précise que l'ensemble du personnel travaillant dans les EMS est soumis, qu'il soit membre ou non d'un syndicat ou association professionnelle signataire. Des exceptions sont apportées à ce principe général. Ne sont pas régis par la CCT les rapports de travail des médecins diplômés, des apprentis, des élèves et des stagiaires au bénéfice de contrats ou de conventions spéciaux, ainsi que les collaborateurs indépendants. Les directeurs ne sont pas non plus soumis à la CCT, seuls certains articles leur sont tout de même applicables. Les personnes engagées pour moins de trois mois sont soumises à la CCT, mais un certain nombre d'articles ne leur sont pas applicables.

La volonté des parties signataires quant au champ d'application de leur accord, telle qu'elle ressort de cet article, est précisément reconnaissable : la CCT est applicable très largement. Tout le personnel est visé, quels que soient ses fonctions ou son niveau de responsabilités, sauf quelques exceptions clairement définies :

- la première exception concerne une profession particulière : les médecins diplômés ;
- la deuxième est celle des personnes en formation au bénéfice de contrats ou de conventions spéciaux : apprentis, élèves et stagiaires ;
- la troisième exception vise les professionnels non-salariés, intervenants dans les EMS en leur qualité d'indépendants ;
- la quatrième et dernière exception concerne les directeurs ; encore faut-il préciser que de nombreux articles de la CCT leur sont tout de même applicables.

Même le personnel engagé pour moins de trois mois est soumis à la CCT, certains articles ne leur étant toutefois pas applicables.

Hors du contenu objectif du texte contractuel, je n'ai pas connaissance de faits qui contrediraient l'interprétation mentionnée ci-dessus et qui permettraient de démontrer que l'esprit du contrat est différent de celui qui découle de son texte.

Il sied de relever en particulier qu'aucune distinction n'est faite dans le cadre du champ d'application entre personnel soignant et non-soignant. Si l'on examine la convention dans son ensemble, force est de constater qu'aucune disposition ne permet de soutenir que la convention ne s'applique pas à certaines fonctions, hormis les exceptions déjà citées. L'article 6.1 qui régit les salaires renvoie à une annexe qui détaille cet aspect et répertorie toutes les fonctions qu'on retrouve dans un EMS, sans exception : 18 fonctions de soins, 19

fonctions dans le secteur hôtellerie et technique, 11 fonctions administratives (hormis de celle de directeur-trice) et 3 fonctions dans la restauration. Cette annexe No 3 illustre clairement que la CCT s'applique à l'ensemble du personnel et qu'elle ne crée pas de distinction entre personnel soignant et non-soignant.

L'article 9 let. h de la loi sur les EMS ne fait lui non plus aucune distinction à cet égard. Aux termes de cet article, c'est bien l'ensemble du personnel qui est visé.

#### 4) Conclusion intermédiaire

La législation cantonale, et en particulier la loi relative aux établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées du 3 octobre 1997, fait obligation aux EMS de disposer d'une autorisation d'exploitation délivrée par l'État. Cette dernière est accordée et maintenue aux exploitant qui disposent d'un personnel en nombre suffisant selon l'outil PLAISIR, qualifié professionnellement et bénéficiant d'une formation et d'un perfectionnement continu, et rémunéré conformément aux standards de la branche. Ce standard est actuellement fixé par la convention collective de travail conclue le 22 mars 2004 entre la FEGEMS et les associations professionnelles Actions-UNIA, ASI, SIT, SSP-VPOD, SYNA et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2004. Cette CCT englobe dans son champ d'application l'ensemble du personnel soignant et non-soignant. En ne rémunérant pas une partie de leur personnel non-soignant conformément à la CCT, les EMS La Champagne et Le Nouveau Kermont violent les articles 8 et 9 de la loi relative aux établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées.

## II. Situation légale nationale

### 1) Le principe de la liberté économique

La question qu'il convient maintenant d'aborder est celle de savoir si la loi cantonale respecte le droit supérieur, celui de la Confédération. En effet, à l'occasion d'un litige, un justiciable peut toujours invoquer la violation du droit fédéral pour tenter de se libérer d'obligations fixées dans une législation cantonale. L'article 27 de la Constitution fédérale stipule que la liberté économique est garantie. Cette liberté protège toute activité économique privée, exercée à titre professionnel, et tendant à la production d'un gain ou d'un revenu (cf. Message du Conseil fédéral du 20 novembre 1996 relatif à une nouvelle Constitution fédérale). Selon les auteurs<sup>2</sup>, la garantie de la liberté contractuelle que consacrent les articles 1 et 19 CO – soit celle d'engager qui l'on veut au tarif convenu par les cocontractants – est partie intégrante de la liberté économique protégée par l'article 27 Cst. féd.

L'article 94 Cst. féd. impose à la Confédération et aux cantons de respecter la liberté économique, de veiller à sauvegarder, avec le concours de l'économie privée, la prospérité et la sécurité économique de la population. L'alinéa 4 de cet article précise :

*4. Les dérogations au principe de la liberté économique, en particulier les mesures menaçant la concurrence, ne sont admises que si elles sont prévues par la Constitution fédérale ou fondées sur les droits régaliens des cantons ».*

<sup>2</sup> Auer / Malinverni / Hottelier, Droit constitutionnel suisse, Berne 2000, Vol. II, p. 318



## 2) Les restrictions à la liberté économique

Aux termes de l'article 36 Cst. féd., toute restriction d'un droit fondamental, comme celui de la liberté économique, doit être fondée sur une base légale. Les restrictions graves doivent être prévues dans une loi, être justifiées par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui et être proportionnelles au but visé.

Les cantons peuvent prendre des mesures de restriction de la liberté économique en instaurant des mesures de police proprement dites pour sauvegarder, par exemple, la sécurité et l'ordre public. Ils peuvent aussi prendre des mesures d'intérêt général tendant à procurer ou à accroître le bien-être de l'ensemble ou d'une grande partie de la population ; on parle alors de mesures de politique sociale ou sanitaire. En l'occurrence, la loi cantonale relative aux établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées est une loi instaurant des mesures de politique sociale. Les articles 8 et 9 qui nous occupent fixent le principe que tout établissement médico-social doit être au bénéfice d'une autorisation d'exploitation et détermine les conditions de la délivrance de celle-ci. Dans ce domaine, des dérogations à la liberté économique sont donc possibles si elles respectent les conditions posées par l'article 36 Cst. féd.

## 3) Examen des conditions de restriction

- a) Première condition : la restriction doit être fondée sur une base légale (art. 36 al. 1 Cst.féd)

En l'occurrence, nous avons affaire à une loi cantonale, ce qui constitue la base légale la plus indiscutable.

- b) Deuxième condition : la restriction doit être justifiée par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui (art. 36 al. 1 Cst. féd.)

Il est indéniable que les restrictions à la liberté économique qu'instaure la loi cantonale relative aux établissements médico-sociaux visent un intérêt public. La lecture du Mémorial montre que le Grand Conseil a entendu prendre en compte les besoins des personnes âgées, toujours plus nombreuses et plus âgées. Le séjour en EMS débute toujours plus tard (augmentation de la moyenne d'âge à l'entrée) avec des handicaps plus importants liés au vieillissement. Le fait que ces personnes affaiblies, ayant souvent perdu une partie de leur autonomie, voire de leur orientation spatio-temporelle, ne soient pas soumises sans restriction à la liberté économique et à la libre concurrence répond à un indéniable intérêt public.

- c) Troisième condition : la restriction doit être proportionnée au but visé (art. 36 al. 3 Cst. féd.)

Le principe de la proportionnalité exige, d'une part, que le moyen mis en œuvre par l'État soit propre à atteindre le but recherché (règle d'aptitude) et, d'autre part, que l'on choisisse entre plusieurs moyens permettant d'atteindre le but fixé celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés (règle de nécessité) (cf. ATF 123 I 152 ; ATF 121 I 334).

- aa) Le but visé par l'article 9 let. h de la loi cantonale est celui d'assurer que les personnes âgées en EMS seront prises en charge de manière qualitativement bonne, soit par un personnel suffisant et qualifié, d'une part, rémunéré convenablement, d'autre part.

Comme le relève le Mémorial : « *les normes qualitatives et quantitatives devraient permettre de clarifier les besoins en personnel, besoins dépendants des résidents des institutions, de leurs besoins et de la qualité des prestations que l'on estime leur devoir. L'évaluation des résidents, de leurs besoins en aides, détermine le temps nécessaire à leurs soins et, par voie de conséquence, les taux d'encadrement médico-social nécessaires. (...) Pour les ratio appliqués au « nombre suffisant » et aux « qualifications » du personnel, trois cantons romands ont adopté le système de classification « PLAISIR » (même concepteur que le système PRN utilisé dans les HUG). (VD ; JU ; NE). En Suisse alémanique, on a le système « BEZA ». On n'envisage pas d'adopter à Genève un système purement genevois, afin de pouvoir effectuer des comparaisons. (...)*

*La dotation en personnel, en terme de nombre, de qualifications et de formation continue, est un indicateur de qualité »<sup>3</sup>.*

La rémunération du personnel contribue à sa motivation et, par là, à la qualité de la prestation. Le Mémorial relève que : « *la disposition imposant l'application d'une convention collective ou d'une rémunération conforme appliquée dans la branche figure dans toutes les lois qui bénéficient du même type de subventionnement, en particulier dans celle de l'aide à domicile »<sup>4</sup>. Il n'y a pas d'autre indication relative au choix de soumettre les EMS à l'obligation de respecter les conventions collectives de la branche ou, à défaut, de rémunérer le personnel aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS. Cette dernière formulation fait référence implicitement « aux usages de la branche ». A défaut de CCT, les EMS doivent respecter la rémunération en usage dans la branche. Le moyen ainsi utilisé est apte à assurer aux personnes âgées en EMS des soins de qualité, car prodigués par un personnel suffisant, c'est-à-dire non débordé de travail, qualifié donc connaissant son métier et motivé car satisfait de ses conditions de rémunération. La règle d'aptitude est ainsi respectée.*

Le but visé pourrait-il être atteint par d'autres moyens moins dommageables aux intérêts privés, soit en l'occurrence aux intérêts des exploitants d'EMS (règle de la nécessité) ? En d'autres termes, la soumission aux CCT ou aux usages pourrait-elle être remplacée par une autre règle permettant d'atteindre le but visé en sauvegardant plus de liberté dans la fixation de la rémunération du personnel par les exploitants d'EMS ?

- bb) Si, à ce propos, on examine la jurisprudence du Tribunal fédéral, on constate une évolution.

En 1976, le Tribunal fédéral a estimé que l'attribution de travaux publics aux seuls bureaux d'architectes tessinois assurant le respect de la CCT conclue dans le domaine ne violait pas le droit fédéral (ATF 102 Ia 533).

<sup>3</sup> Mémorial, voir note 1, p. 6

<sup>4</sup> Mémorial, voir note 1, p.6

En 1983, le Tribunal fédéral a jugé en revanche que violait le droit fédéral (en particulier la loi sur l'extension des conventions collectives) la réglementation cantonale genevoise qui stipulait qu'une autorisation de travail pour étranger n'était délivrée qu'à condition que l'employeur s'engage à se conformer à la CCT de la branche (ATF 109 Ib 238).

En 1998, le Tribunal fédéral a jugé qu'une loi d'aide publique aux entreprises jurassiennes, subordonnée à la conclusion par celles-ci d'une convention collective de travail ainsi qu'au respect du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, violait le droit fédéral, en particulier la loi sur l'extension des conventions collectives de travail et la loi sur le marché intérieur (ATF 124 I 107).

En 2004, le Tribunal fédéral a jugé qu'une loi bâloise liant l'ouverture nocturne des magasins à la garantie de conditions de travail analogues à la CCT de la branche pour l'ensemble du personnel de vente violait le droit fédéral, cela parce que la protection des travailleurs est réglée exhaustivement par la loi sur le travail, de sorte que la réglementation bâloise violait le principe de la force dérogatoire du droit fédéral (ATF 130 I 279).

Il y a donc une évolution vers une interprétation toujours plus exigeante du respect du principe de la liberté économique.

- cc) Il faut toutefois relever que, dans le dernier arrêt cité, celui de 2004, la question de la proportionnalité n'a pas été examinée, car la loi cantonale violait le principe de la force dérogatoire du droit fédéral, ce qui signifie que le canton tentait de légiférer dans un domaine – la protection du personnel de vente – dans lequel il n'était plus compétent, cette question étant réglée de façon exhaustive par la loi fédérale sur le travail (LTr). Ce cas n'éclaire donc pas directement la question qui nous intéresse.
- dd) L'arrêt précédent, celui de 1998, est plus intéressant car il examine la question de la proportionnalité en lien avec les conventions collectives, dans un domaine – l'aide publique aux entreprises – proche de celui qui nous occupe, puisque les EMS sont largement subventionnés. Dans les deux cas, nous avons affaire à un système de subventionnement en lien avec une exigence de respect de conventions collectives de travail. Le texte litigieux dans cette affaire était le suivant :

*« L'aide publique aux entreprises est subordonnée à la conclusion par celle-ci d'une convention collective de travail, ainsi qu'au respect du principe de l'égalité entre hommes et femmes s'agissant des conditions d'emploi, notamment de rémunération. ».*

Le Tribunal fédéral a considéré que l'obligation faite par la législation jurassienne aux entreprises, de conclure une CCT pour pouvoir bénéficier de subventions, portait une atteinte importante à la liberté d'association et à la liberté économique et que des moyens moins dommageables pour ces libertés étaient susceptibles d'atteindre le même but :

*« il apparaît que d'autres mesures eussent été propre à parvenir à un résultat similaire, tout en ménageant la liberté d'association et la liberté contractuelle des entreprises intéressées. Le texte de l'initiative pouvait ainsi se contenter d'exiger le respect des conditions de travail telles qu'elles sont prévues dans les CCT existantes, sans exiger d'adhésion formelle. La tentative de contraindre l'entreprise, par le biais d'une pression économique, à adhérer à une association patronale, ou de se soumettre formellement à une CCT, constituerait donc une atteinte disproportionnée à la liberté d'association, aux droits de la personnalité tels qu'ils sont concrétisés à l'article 28 CC, ainsi qu'à la liberté contractuelle » (ATF 124 I 107, 116). On voit donc où le Tribunal fédéral fixe la limite. Contraindre un employeur à adhérer à une CCT pour recevoir des subventions est illégal car cela représente une contrainte d'adhésion. En revanche, contraindre un employeur à respecter les conditions de travail fixées par une CCT, à laquelle il n'est pas contraint d'adhérer, respecte le droit fédéral, car c'est la restriction la moins dommageable à la liberté économique qui permet d'atteindre le but d'intérêt public visé.*

- ee) Le texte de l'article 9 let. h de la loi genevoise relative aux établissements médico-sociaux n'exige pas de conclure une CCT, ce qui constituerait une contrainte d'adhésion à une association professionnelle ou à un contrat collectif. Il se borne à exiger le respect des normes de rémunération contenues dans les CCT et stipule qu'en absence de CCT les EMS doivent respecter les usages professionnels de la branche. L'atteinte à la liberté économique est donc bien moindre que celle envisagée par les autorités jurassiennes. Par ailleurs, on ne voit pas quel autre moyen permettrait d'assurer au personnel une rémunération convenable et uniforme au sein des EMS. Il s'agit sans doute de la mesure la moins attentatoire à la liberté contractuelle dont bénéficient les exploitants d'EMS lorsqu'ils engagent leur personnel, tout en assurant à ce dernier une rémunération conforme à celle en usage dans la branche.

Le principe de proportionnalité tel qu'il est interprété et imposé dans la pratique par le Tribunal fédéral est donc bien respecté par l'article 9 de la loi cantonale relative aux établissements médico-sociaux.

- ff) La loi genevoise relative aux établissements médico-sociaux, qui établit une restriction à la liberté économique, en ce sens qu'elle oblige les EMS, pour obtenir leur autorisation d'exploitation, à rémunérer leur personnel conformément aux conventions collectives de travail ou, à défaut, aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS, ne viole pas le droit fédéral.

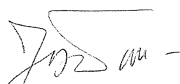
### **III. Conclusion finale**

Comme nous l'avons vu plus haut, les restrictions à la liberté économique stipulées par la loi cantonale relative aux établissements médico-sociaux respectent la législation fédérale. Cette réglementation cantonale est par ailleurs claire dans les exigences posées à l'égard du personnel. Les EMS genevois ne peuvent pas se soustraire à l'obligation contenue à l'article 9 let. h qui les oblige à respecter la seule CCT existante, laquelle s'applique comme on l'a vu à l'ensemble du personnel des EMS. Ces derniers ne peuvent donc, sauf à violer l'article 9 let. h, rémunérer le personnel non-soignant de manière inférieure aux normes prévues par la CCT signée entre la FEGEMS, d'une part, et les associations professionnelles Actions-UNIA, ASI, SIT, SSP-VPOD et SYNA, d'autre part. Les EMS La Champagne et Le Nouveau Kermont ne

peuvent donc extraire le personnel non-soignant du cadre de la convention collective pour le rémunérer en-dessous des normes qu'elle fixe.

\* \* \* \* \*

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter, je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de mes sentiments distingués.



Jean-Bernard WAEBER

JBW/cc

## ANNEXE 2

EMS DU NOUVEAU KERMONT  
24, chemin des Châtaigniers  
1292 CHAMBESY

EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE  
44, rte du Creux de Boisset  
1286 SORAL

Recommandé  
SYNA  
à l'attention de Monsieur  
Yves MUGNY  
case postale 1512  
1227 Carouge

COPIE

Chambésy, le 14 décembre 2006

**Concerne: votre intrusion dans nos Etablissements**

Monsieur,

Par la présente, nous tenons à vous rappeler que votre comportement lors de votre intrusion du 10 novembre dernier, dans l'EMS Résidence de la Champagne à Soral est inacceptable.

En effet, ce jour là, en l'absence de la direction, Madame Perriguet, notre infirmière chef vous a clairement signifié que vous n'étiez pas autorisé de vous introduire dans l'établissement pour rencontrer le personnel et lui distribuer des tracts.

Plutôt que d'obtempérer comme vous l'aviez fait peu de temps auparavant au Nouveau Kermont où l'entrée vous avait été refusée, vous êtes entré "en force" dans la maison accompagné par votre collègue du SIT, sauf erreur Monsieur Julien Dubouchet. L'agressivité et l'impolitesse dont vous avez fait preuve à l'égard de Madame Perriguet, ainsi que les vociférations prononcées contre notre Association sont indignes d'un représentant syndical et particulièrement intolérables.

Non content de l'esclandre que vous avez provoqué, vous vous êtes encore permis de faire signer une pétition par quelques employés quelque peu naïfs que vous avez pour la plupart dupés par vos propos mensongers, une pétition dont vous n'avez pas eu le courage de nous envoyer une copie du texte insultant qui était sensé l'accompagner et encore moins de le faire lire aux signataires et pour cause...

Le mensonge et l'agressivité dont vous faites preuve pour promouvoir votre action n'ont vraiment pas place dans nos établissements. Par conséquent, pour préserver la quiétude et la sérénité dans nos institutions, leurs accès resteront formellement interdits aux organisations syndicales. Votre prosélytisme, ne pourra se faire que sur la voie publique, sans oublier que les trottoirs ainsi que les parkings demeurent également du domaine privé. D'autre part, nous veillerons particulièrement à ce que le ou les quelques membres de vos organisations, n'utilisent pas vos méthodes plus que douteuses pour créer le trouble au sein de notre personnel.

Veillez en prendre bonne note et agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Association EMS du Nouveau Kermont

Association Résidence de la Champagne

Marcel Cujean, Président

René Wirthner, directeur

Corinne Magnin, directrice

copie: Monsieur François Lonchamp, Conseiller d'Etat en charge du D.E.S.

Monsieur François UNGER, Conseiller d'Etat en charge du D.S.E

Monsieur Cordt-Moller, directeur financier du DES

Monsieur Julien Dubouchet, syndicat SIT 16, rue des Chaudronniers, 1211 Genève

# EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE

44, Route du Creux-de-Boisset  
1286 SORAL

*Etablissement médico-social*

Tél. 0227756.94.00  
Fax 0227756.94.09

## Article 8 : Signature

L'association est engagée par la signature à deux des personnes désignées par le comité.

## Article 9 : Assemblée générale

L'assemblée générale est le pouvoir suprême de l'association. Elle se réunit chaque année au moins une fois avant le 30 juin, sur convocation du comité de même que chaque fois qu'un cinquième des membres en font la demande écrite. Chaque membre dispose d'une voix à l'assemblée.

L'assemblée générale est convoquée par simple lettre adressée aux membres quinze jours à l'avance. La convocation mentionne l'ordre du jour auquel tout membre peut proposer une adjonction à condition de la faire parvenir au comité au moins six jours avant l'assemblée.

L'assemblée a les attributions suivantes :

- Examiner et approuver le rapport de gestion
- élire le comité
- élire les vérificateurs de comptes
- réviser les statuts
- dissoudre l'association

## Article 10 : Comité

L'association est dirigée par un comité de 5 à 15 membres.

Les membres du comité sont élus pour une période de 3 ans. Ils sont rééligibles. En principe, tous les 9 ans, le tiers des membres du comité doit avoir fait l'objet d'un renouvellement.

Le comité a les attributions suivantes :

- nommer son bureau
- assurer la gestion de l'association et la représentation à l'égard des tiers
- soumettre, chaque année, son rapport de gestion à l'approbation de l'assemblée générale.
- décider de l'attribution des éventuels excédents de recettes

## Article 11 : Modifications des statuts

Toute modification aux présents statuts doit être présentée à l'assemblée générale régulièrement convoquée, réunissant au moins la moitié des membres de l'association et adoptée par les 2/3 des membres présents et votants. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, une assemblée extraordinaire sera convoquée où les décisions se prendront à la majorité des membres présents.

## Article 12 : Dissolution

En cas de dissolution, l'assemblée régulièrement convoquée, réunissant au moins la moitié des membres de l'association, décidera par le vote des 2/3 des membres présents et votants de l'emploi d'un excédent éventuel qui ne pourra cependant être affecté qu'à une institution similaire. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, une assemblée extraordinaire sera convoquée où les décisions se prendront à la majorité des membres présents.

Les présents statuts ont été modifiés et approuvés par l'assemblée générale le 10 octobre 2001

# EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE

44, Route du Creux-de-Boisset  
1286 SORAL

*Etablissement médico-social*

Tél. 022/756.94.00  
Fax 022/756.94.09

## STATUTS DE L'ASSOCIATION EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE

10.10.01/RW

Article 1 : Dénomination

Il est présentement constitué, sous le nom "Association EMS Résidence de la Champagne", une association ayant la personnalité juridique et qui est régie par les articles 60 et suivants du Code Civil Suisse.

Article 2 : But

Elle a pour but d'exploiter l'Etablissement médico-social Résidence de la Champagne, sis dans l'immeuble du 44, route du Creux-de-Boisset à Soral, propriété de l'Association du Nouveau Kermont.  
Elle n'a aucun but lucratif.

Article 3 : Siège

Le siège de l'association est à Soral.

Article 4 : Durée

La durée est indéterminée.

Article 5 : Ressources

Les ressources de l'association résultent de tous fonds provenant de dons, legs, allocations, cotisations, subventions, produits d'exploitation ainsi que par tous autres moyens autorisés par la loi.

Les éventuels excédents de recettes figurant dans le rapport de gestion et résultant de l'activité de l'association doivent impérativement être attribués à l'amélioration du cadre de vie des pensionnaires.

Pour l'amélioration du cadre de vie des pensionnaires, l'association peut procéder au financement notamment :

- des travaux de modernisation et/ou de rénovation des locaux
- des divers achats de biens d'équipement ou d'exploitation
- d'amortissements extraordinaires

Au cas où l'excédent de recettes ne permet pas de tels financements, les fonds sont attribués à l'augmentation du capital ou des réserves de l'association, en particulier en vue de la réalisation de l'une ou l'autre des opérations de financement envisagées.

La responsabilité de l'association est limitée à sa fortune propre à l'exclusion de toute responsabilité individuelle de ses membres.

Article 6 : Membres

Font partie de l'association, les membres fondateurs et toute personne dont la candidature a été acceptée à l'unanimité par le comité qui se prononce à cet égard souverainement et sans indication de motif.

Article 7 : Exercice

L'exercice commence le 1<sup>er</sup> janvier et s'achève le 31 décembre.



## ANNEXE 4

E.M.S. RÉSIDENCE  
DE LA CHAMPAGNERoute du Creux-de-Boisset 44  
CH-1286 SORAL/GE

ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL

Tél. 022 756 94 00  
Fax 022 756 94 99

**A l'attention  
des collaboratrices et collaborateurs  
de l'EMS du Résidence de la Champagne**

**Remis en deux exemplaires dont un est à nous retourner dûment signé**

Soral, le

**Concerne : versement de la prime de fidélité**

Madame, Monsieur,

Conformément à nos statuts du personnel art. 7.1, le versement de la prime de fidélité « prorata temporis » est versée aux ayants droit à la fin de chaque année avec le salaire du mois de décembre.

En cas de besoin, vous pourrez toujours obtenir le versement de cette prime, selon le même mode de calcul, sous forme d'avance sur salaire.

Pour la bonne forme, vous voudrez bien nous retourner une copie de la présente dûment signée en guise d'accord.

En vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre parfaite considération.

**EMS Résidence de la Champagne**

Corinne Magnin, directrice

**Je soussigné(e) confirme mon accord avec la proposition susmentionnée.**

Nom : ..... Prénom : .....

Date : ..... Signature : .....

**EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE**  
**44, ROUTE DU Creux-de-Boisset**  
**1286 SORAL**

**STATUTS DU PERSONNEL**

**1. CHAMP D'APPLICATION**

Les présents statuts s'appliquent à toute personne faisant l'objet d'un emploi fixe dans l'Institution gérée par l'Association EMS Résidence de la Champagne.

Les rapports de service des personnes engagées en qualité d'auxiliaires sont réglés par les dispositions du Code des Obligations.

**2. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL**

**2.1. L'organisation du travail**

L'organisation du travail doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative.

**2.2. Etat de santé**

Les membres du personnel doivent jouir d'un état de santé leur permettant de remplir les devoirs de leur fonction. Ils sont soumis, avant leur engagement, à un examen médical pratiqué sous la responsabilité d'un médecin désigné par l'employeur.

**2.3. Affectation**

L'affectation de l'employé(e) dépend des besoins de l'employeur.

**3. DEVOIRS DU PERSONNEL**

Le travailleur doit exécuter personnellement son travail avec toute la précision et la diligence voulues, en respectant notamment les instructions et directives de l'employeur. Il doit s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à ce dernier et répond, selon l'article 321 e) du Code des Obligations, des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.

**3.1. Secret professionnel**

Le personnel est tenu de garder le secret professionnel le plus absolu sur toutes les questions dont il aura connaissance au cours de son activité. Cette obligation le lie même après la fin de son contrat d'engagement.

**3.2. Description de fonction**

Le travailleur est tenu de respecter les directives figurant sur son cahier des charges

**EMS Résidence de la Champagne****4. DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL**

40 heures.

**4.1. Horaire de travail**

Variable selon plan

Les pauses fixées par la Direction sont incluses dans le temps de travail.

**4.2. Heures supplémentaires**

Le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires; celles-ci seront remplacées par un congé d'égale durée.

Si, exceptionnellement, cette compensation ne peut pas se faire sans compromettre la bonne marche du service dans un délai de trois mois, elles donnent alors droit à une rétribution proportionnelle au salaire, majorée de 50 %.

Aucune heure supplémentaire ne sera prise en considération si elle n'a pas été ordonnée, avec l'accord de la Direction, par l'intermédiaire des chefs de services.

**4.3. Travail durant les samedis, dimanches et jours fériés**

Les heures de travail durant les samedis, dimanches et jours fériés sont majorées d'une indemnité correspondant à celle des EMP (Etablissements Publics Médicaux).

**4.4. Travail de nuit**

Les heures de nuits considérées comme telles, à savoir de 20h.00 à 07h.00, sont majorées d'une indemnité correspondant à celle des EPM.

**Remarque : les indemnités des points 4.3. et 4.4. ne peuvent être cumulées.**

**5. CONGES****5.1. Congés hebdomadaires**

Le travailleur a droit à autant de jours de congé qu'il y a de samedis et dimanches dans le mois.

Le travailleur a droit à un week-end sur trois de congé au minimum.

**5.2. Jours fériés**

Le travailleur tenu de travailler les :

1<sup>er</sup> janvier – Vendredi-Saint – Lundi de Pâques – Ascension – Lundi de Pentecôte –  
1<sup>er</sup> août – Jeûne Genevois – Noël – 31 Décembre,

a droit, pour chacun de ces jours, à un congé d'une durée équivalente. Le jour férié qui tombe sur un dimanche ou sur un autre jour reconnu férié par la loi en vigueur, est reporté de plein droit au premier jour non férié qui suit.

En ce qui concerne le calcul pour le personnel engagé à temps partiel, il se fera naturellement prorata temporis et selon le mode d'application choisi du temps partiel. (journées pleines ou journées partielles sur une semaine).

## ANNEXE 5

**E.M.S. RÉSIDENCE  
DE LA CHAMPAGNE**Route du Creux-de-Boisset 44  
CH-1286 SORAL/GE

ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL

Tél. 022 756 94 00  
Fax 022 756 94 99**A l'attention  
des collaboratrices et collaborateurs  
de l'EMS du Résidence de la Champagne****Remis en deux exemplaires dont un est à nous retourner dûment signé**

Soral, le

**Concerne : versement de la prime de fidélité**

Madame, Monsieur,

Conformément à nos statuts du personnel art. 7.1, le versement de la prime de fidélité « prorata temporis » est versée aux ayants droit à la fin de chaque année avec le salaire du mois de décembre.

En cas de besoin, vous pourrez toujours obtenir le versement de cette prime, selon le même mode de calcul, sous forme d'avance sur salaire.

Pour la bonne forme, vous voudrez bien nous retourner une copie de la présente dûment signée en guise d'accord.

En vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre parfaite considération.

**EMS Résidence de la Champagne**

Corinne Magnin, directrice

**Je soussigné(e) confirme mon accord avec la proposition susmentionnée.**

Nom : .....

Prénom : .....

Date : .....

Signature : .....

**EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE**  
**44, ROUTE DU Creux-de-Boisset**  
**1286 SORAL**

**STATUTS DU PERSONNEL**

**1. CHAMP D'APPLICATION**

Les présents statuts s'appliquent à toute personne faisant l'objet d'un emploi fixe dans l'Institution gérée par l'Association EMS Résidence de la Champagne.

Les rapports de service des personnes engagées en qualité d'auxiliaires sont réglés par les dispositions du Code des Obligations.

**2. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL**

**2.1. L'organisation du travail**

L'organisation du travail doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative.

**2.2. Etat de santé**

Les membres du personnel doivent jouir d'un état de santé leur permettant de remplir les devoirs de leur fonction. Ils sont soumis, avant leur engagement, à un examen médical pratiqué sous la responsabilité d'un médecin désigné par l'employeur.

**2.3. Affectation**

L'affectation de l'employé(e) dépend des besoins de l'employeur.

**3. DEVOIRS DU PERSONNEL**

Le travailleur doit exécuter personnellement son travail avec toute la précision et la diligence voulues, en respectant notamment les instructions et directives de l'employeur. Il doit s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à ce dernier et répond, selon l'article 321 e) du Code des Obligations, des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.

**3.1. Secret professionnel**

Le personnel est tenu de garder le secret professionnel le plus absolu sur toutes les questions dont il aura connaissance au cours de son activité. Cette obligation le lie même après la fin de son contrat d'engagement.

**3.2. Description de fonction**

Le travailleur est tenu de respecter les directives figurant sur son cahier des charges

#### 4. DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

40 heures.

##### 4.1. Horaire de travail

Variable selon plan

Les pauses fixées par la Direction sont incluses dans le temps de travail.

##### 4.2. Heures supplémentaires

Le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires; celles-ci seront remplacées par un congé d'égale durée.

Si, exceptionnellement, cette compensation ne peut pas se faire sans compromettre la bonne marche du service dans un délai de trois mois, elles donnent alors droit à une rétribution proportionnelle au salaire, majorée de 50 %.

Aucune heure supplémentaire ne sera prise en considération si elle n'a pas été ordonnée, avec l'accord de la Direction, par l'intermédiaire des chefs de services.

##### 4.3. Travail durant les samedis, dimanches et jours fériés

Les heures de travail durant les samedis, dimanches et jours fériés sont majorées d'une indemnité correspondant à celle des EMP (Etablissements Publics Médicaux).

##### 4.4. Travail de nuit

Les heures de nuits considérées comme telles, à savoir de 20h.00 à 07h.00, sont majorées d'une indemnité correspondant à celle des EPM.

**Remarque : les indemnités des points 4.3. et 4.4. ne peuvent être cumulées.**

#### 5. CONGES

##### 5.1. Congés hebdomadaires

Le travailleur a droit à autant de jours de congé qu'il y a de samedis et dimanches dans le mois.

Le travailleur a droit à un week-end sur trois de congé au minimum.

##### 5.2. Jours fériés

Le travailleur tenu de travailler les :

1<sup>er</sup> janvier – Vendredi-Saint – Lundi de Pâques – Ascension – Lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne Genevois – Noël – 31 Décembre,

a droit, pour chacun de ces jours, à un congé d'une durée équivalente. Le jour férié qui tombe sur un dimanche ou sur un autre jour reconnu férié par la loi en vigueur, est reporté de plein droit au premier jour non férié qui suit.

En ce qui concerne le calcul pour le personnel engagé à temps partiel, il se fera naturellement prorata temporis et selon le mode d'application choisi du temps partiel. (journées pleines ou journées partielles sur une semaine).

## EMS Résidence de la Champagne

**5.3. Congés spéciaux**

Prévus quel que soit le lieu de l'événement considéré

a) Mariage .....	5 jours
b) Mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint.....	1 jour
c) Naissance d'un enfant .....	5 jours
d) Décès d'un conjoint .....	5 jours
e) Décès d'un ascendant ou descendant	
au 1 <sup>er</sup> degré .....	5 jours
au 2 <sup>ème</sup> degré .....	3 jours
au 1 <sup>er</sup> degré du conjoint.....	2 jours
au 2 <sup>ème</sup> degré du conjoint .....	1 jour
f) Décès d'une sœur ou d'un frère .....	2 jours
g) Décès d'une belle-sœur ou d'un beau-frère .....	2 jours
h) Décès d'une bru ou d'un gendre.....	2 jours
i) Décès d'une tante ou d'un oncle .....	1 jour
j) Déménagement (1 fois par année).....	2 jours

Ces congés sont accordés :

- sur présentation d'un justificatif légal au moment de l'événement et pour se rendre sur place.
- k) Maladie grave du conjoint, de la conjointe :  
sur présentation d'un certificat médical dès le 1<sup>er</sup> jour.....10 jours par année
- l) Maladie grave d'un enfant sur présentation d'un certificat médical des le 1<sup>er</sup> jour attestant de la présence indispensable à ses côtés.....10 jours par année
- m) Maladie grave du père, de la mère ou d'une personne en faveur de laquelle les intéressés remplissent une obligation et font ménage commun, sur présentation d'un certificat médical.....10 jours par année  
(25% de retenue sur salaire)
- n) Maladie grave du père, de la mère ou d'une personne en faveur de laquelle les intéressés remplissent une obligation et ne font pas ménage commun, sur présentation d'un certificat médical dès le 1<sup>er</sup> jour.....10 jours par année  
(50% de retenue sur salaire)

**5.4 Congés syndicaux**

Un congé sans retenue de salaire, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut-être accordé à l'employé(e) mandaté(e) par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations.

L'employé(e) qui entend bénéficier de ces congés doit en formuler la demande à la direction de l'établissement, au moins un mois à l'avance, sauf cas d'urgence.

### 5.5 Congés extraordinaires

L'employeur peut, à titre exceptionnel, accorder à l'employé(e) un **congé extraordinaire, sans salaire**. A son retour, l'employé(e) a l'assurance de retrouver son poste.

La direction informe l'employé(e) des conséquences d'un congé sans salaire en matière d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis de frontalier.

### 5.6. Congé de maternité

Les allocations de maternité ne peuvent être accordées que si l'employée a exercé une activité professionnelle dans le Canton de Genève **pendant au moins trois mois** précédant l'accouchement et qu'elle est assurée à l'AVS.

Par ailleurs, les allocations de maternité ne sont accordées que pour autant que la personne bénéficiaire cesse effectivement le travail pendant la durée du congé. En revanche, elles ne sont pas subordonnées à la reprise du travail pendant la durée du congé de maternité.

L'employée qui, le jour de l'accouchement, remplit les conditions susmentionnées a droit à un congé maternité payé à 100% pendant **20 semaines**.

A la demande de l'employée, une partie du congé maternité de **4 semaines** au plus, peut être prise avant l'accouchement. Cette période sera déduite des 20 semaines, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un congé de maladie.

Ce congé de 20 semaines comprend «le congé allaitement» de 4 semaines qui est accordé sans que l'employée ait à justifier de l'allaitement.

Si pour des raisons médicales attestées par un certificat médical, l'absence doit précéder ou se prolonger au-delà du congé maternité, les dispositions relatives à la maladie et aux accidents sont applicables.

L'employée a la possibilité d'obtenir un congé sans salaire à la suite du congé maternité. La durée totale de ces absences ne doit cependant pas excéder une année. La direction informe l'employée des conséquences d'un congé sans salaire en matière d'assurance et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis de frontalier.

L'adoption est traitée par analogie avec la maternité, à compter du placement d'un enfant en vue de son adoption, voire dès que les parents prennent congé pour aller chercher l'enfant, pour autant que l'enfant ait moins **de 8 ans révolus**, qu'il ne soit pas l'enfant du conjoint, et qu'une autorisation provisoire d'adopter ait été délivrée. Les parents adoptifs peuvent **choisir quel parent bénéficiera des prestations**.

### 5.7. Non licenciement des femmes enceintes

Une femme enceinte ne peut être licenciée au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement. Demeurent réservées les dispositions relatives au licenciement pour justes motifs (article 337 du Code des Obligations).



**EMS Résidence de la Champagne****6. VACANCES**

Le travailleur a droit à :

- 5 semaines de vacances par année de travail
- jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 60 ans et 5 ans de service révolu : 6 semaines.

Le travailleur qui n'a pas accompli l'année entière a droit à des vacances proportionnelles à son taux d'activité au sein de l'entreprise. Les jours de vacances pris par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire si le travailleur quitte son emploi avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

Les dates de vacances sont à communiquer au supérieur hiérarchique au plus tard le 28 février. Le plan des vacances est établi par la Direction avant le 31 mars, en fonction des besoins de service et en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits du travailleur.

Le plan définitif des vacances pourra être ultérieurement modifié par la Direction si les circonstances l'exigent et le permettent.

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, ne seront remplacés que si la gravité de la maladie ou de l'accident le justifie.

**6.1. Réduction du droit au vacances**

- a) En cas d'absences fautives, l'employeur peut réduire la durée des vacances d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Il sera tenu compte des absences fautives dès le premier jour dans le calcul de la réduction.
- b.1 Lors d'absences non fautives dues à la maladie, à l'accident, au service militaire ou à une fonction publique, les vacances annuelles fixées à 5 ou 6 semaines sont réduites respectivement de 2,5 ou 3 jours ouvrables, par tranche de 25 jours ouvrables dépassant :
  - a) 100 jours ouvrables en cas de service militaire,
  - b) 75 jours ouvrables en cas de maladie ou d'accident non-professionnel

Les jours de maladie et en cas d'accident durant les vacances attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme de jours de vacances.

**7. SALAIRES ET AUTRES PRESTATIONS**

Les salaires sont fixés conformément aux normes équivalentes en vigueur dans les EMS.

**7.1. Prime de fidélité**

En fonction du règlement d'application des traitements, les membres du personnel reçoivent avec leur salaire de décembre une prime de fidélité.

## EMS Résidence de la Champagne

Cette prime est versée pour la première fois l'année où l'employé a accompli, au 31 décembre de l'année courante, 5 années de service révolues au sein d'un EMS genevois, d'un établissement public médical (EPM), dans le secteur de l'aide à domicile et dans les fondations et établissements de droit et autres institutions à prendre en compte pour le droit aux vacances, salaire à l'engagement et prime de fidélité.

En principe, la prime initiale est de 30 % pour les classes 4 à 8 et de 15 % pour les classes 9 à 33; elle progresse ensuite par paliers de 5 % et est plafonnée à 100 % du traitement mensuel.

### 8. ASSURANCES

#### 8.1. Caisse de Prévoyance

Chaque travailleur est obligatoirement affilié à la Caisse de prévoyance du personnel.

L'établissement participe aux primes conformément au règlement de la Caisse de Prévoyance.

#### 8.2. Assurance des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation

Le travailleur est tenu de contracter obligatoirement une assurance-maladie couvrant le 90 % des frais médicaux et pharmaceutiques et le 100 % des frais d'hospitalisation selon le tarif cantonal en vigueur.

En fonction des engagements contractuels, sur présentation de l'attestation de la caisse-maladie, l'établissement peut verser une participation à la prime payée par le travailleur. Cette participation est directement proportionnelle au taux d'occupation des travailleurs qui ne sont pas occupés à plein temps.

#### 8.3. Assurance-accidents

L'établissement couvre tous les travailleurs contre les accidents professionnels et non-professionnels, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et la législation cantonale d'application.

### 9. DROIT AU SALAIRE

#### 9.1. En cas de maladie

- a) Le travailleur doit aviser immédiatement l'employeur de toute absence et fournir un certificat médical dès le deuxième jour de maladie. En cas d'absences répétées, un certificat médical sera exigé dès le premier jour de maladie.

En cas de maladie de longue durée, un certificat médical devra être présenté chaque mois.

**EMS Résidence de la Champagne**

- b) **Si aucune réserve n'a été faite par l'Assurance perte de gain**, une fois la période d'essai terminée les indemnités versées sont les suivantes :
- 100 % de salaire les 12 premiers mois
  - 80 % du salaire du 13<sup>ème</sup> au 24<sup>ème</sup> mois
- c) Les personnes assurées à 80 % du salaire brut peuvent contracter une assurance complémentaire à leurs frais pour les 20% non assurés.
- e) En cas de maternité (voir articles 5.4).
- f) En cas de réserve de l'assurance perte de gain, l'indemnité versée sera celle reconnue par l'assurance.

**9.2. En cas d'accidents professionnels et non-professionnels**

100 % du salaire dès le premier jour durant sept cent vingt jours.

La part des frais médicaux incombant à l'employé est prise en charge par l'établissement.

**9.3. Droit au salaire en cas de maladie professionnelle**

Le traitement est le même qu'en cas d'accident.

La part des frais médicaux incombant à l'employé est prise en charge par l'établissement.

Les indemnités pour perte de gains versés par les assurances sont acquises par l'établissement.

**10. DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL****10.1. Période d'essai**

Trois mois.

Pendant la période d'essai, le congé peut être signifié par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis donné par écrit d'une semaine pour la fin d'une semaine. Si, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par la suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (articles 335 b, alinéa 3 du Code des Obligations).

**10.2. Absence pour maladie durant la période d'essai**

Payée à 100 % pendant une durée de 3 semaines.

**10.3. Age de la retraite**

La cessation d'activité intervient en principe à la fin du mois où le travailleur atteint l'âge d'ouverture du droit à l'assurance-vieillesse fédérale.

## EMS Résidence de la Champagne

**11. DELAI DE CONGE**

Pendant la première année	:	un mois pour la fin d'un mois
La deuxième année	:	deux mois pour la fin d'un mois
Dès la troisième année	;	trois mois pour la fin d'un mois

**12. DIRECTIVES PARTICULIERES****12.1. Absences diverses**

En cas d'absences injustifiées, c'est-à-dire non avisées au chef de service avant 08h.00 pour le personnel de jour et 17h.00 pour le personnel de nuit, celles-ci seront directement retenues sur le salaire.

Si les absences injustifiées se répètent, le travailleur encourt des sanctions telles que avertissement puis licenciement.

**12.2. Arrivées tardives**

Le temps sera récupéré le jour même. En cas de récidive, le travailleur encourt les mêmes sanctions que pour les absences injustifiées.

**13. Interdictions :****13.1. Interdiction d'accepter des cadeaux**

L'employé(e) a l'interdiction de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui/e ou pour des tiers, des dons ou autres avantages.

**13.2. Interdiction de fumer**

L'employé(e) ne peut fumer pendant les heures de service et en dehors des locaux ou endroits réservés à cet effet.

**13.3. Interdiction de consommer des boissons alcoolisées**

L'employé(e) a l'interdiction absolue de consommer des boissons alcoolisées durant les heures de service.

**14. Remarque**

Toute détérioration par la faute du travailleur lui sera facturée. Le travailleur s'engage expressément, en cas de résiliation de son contrat, à restituer à l'employeur tout document ou matériel dont il dispose, ou que celui-ci lui aurait remis.

Si les besoins du service l'exigent, des tâches n'entrant pas dans ses attributions, mais similaires ou proches de celles de sa profession ou formation, peuvent être demandées en tout temps par la Direction.

**15. FOR ET DROIT APPLICABLES**

Les dispositions du Code des Obligations et de la Loi fédérale sur le travail, notamment celles qui ont trait au contrat de travail, sont applicables aux rapports de services que ne réglementent pas les présentes conditions.

En cas de litige éventuel, les parties s'engagent à le soumettre au Tribunaux genevois.

**16. CONCLUSION**

Les présents statuts du personnel peuvent être modifiés en tout temps.

Soral, le 1<sup>er</sup> novembre 2005.

**ASSOCIATION DU  
NOUVEAU KERMONT**24, CHEMIN DES CHÂTAIGNIERS  
1292 CHAMBESYTÉL. 022 758 92 11  
FAX. 022 758 23 48**Convention**

Etablie entre :

**L'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT à Chambésy**

et

**L'EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE à Soral.****Préambule :**

La présente convention a pour but de régler les conditions de mise à disposition de personnel par l'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT en faveur de l'EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE.

Les parties contractantes conviennent dès lors de ce qui suit :

**Art. 1 Principe**

L'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT est chargée et s'engage à mettre à la disposition de sa contractante du personnel ou de la main-d'œuvre, et ce, en vertu des conditions définies par les dispositions qui suivent.

Cette mise à disposition intervient dans les domaines et professions suivantes :

- l'intégralité du personnel de cuisine et cafétéria
- l'intégralité du personnel d'entretien
- diverses fonctions assumées par du personnel administratif.

Les prestations ainsi fournies par le personnel mis à disposition de l'EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE seront facturées à cette dernière sous forme d'honoraires.

# **ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT**

---

## **Art. 2 Assurances et remplacement du personnel**

En cas d'absences du personnel mis à disposition, pour maladie et/ou accident, seules s'appliquent les conditions des contrats d'assurances perte de gain conclus par l'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT.

L'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT s'engage à assurer, dans la mesure de ses disponibilités, le remplacement du personnel manquant qu'elle est censée mettre à disposition, mais toutefois en fonction des besoins immédiats formulés par l'EMS RESIDENCE DE LA CHAMPAGNE.

## **Art. 3 Contrat de travail**

Le personnel mis à disposition a pour seul employeur L'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT.

Dès lors, il est engagé, rémunéré, et bénéficie des conditions de travail convenues dans le cadre du contrat de travail qui le lie à l'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT, ainsi qu'en fonction des dispositions du Code des obligations régissant le contrat de travail, et en conformité des statuts de l'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT.

## **Art. 4 Instructions au personnel**

Le personnel mis à disposition est subordonné, s'agissant des instructions qu'il reçoit, du travail effectué et des tâches qui lui incombent, à la Direction de l'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT, sous réserve de l'intervention de la Direction de l'EMS RESIDENCE DE LACHAMPAGNE, agissant par délégation.

## **Art. 5 Honoraires**

Les prestations de l'ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT sont facturées mensuellement sous forme de note d'honoraires.

Cette note comprend :

- le montant total des prestations
- majoration pour frais de gestion : 2%
- la TVA

# ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT

---

## Art. 6 Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Toute modification devra être approuvée par les deux parties, par écrit, dans le cadre d'un avenant à la présente convention.

Chambésy, le 20 décembre 1999

ASSOCIATION DU  
NOUVEAU KERMONT



M. Girard

EMS RESIDENCE DE  
LA CHAMPAGNE





## **ASSOCIATION du NOUVEAU KERMONT**

### **STATUTS DU PERSONNEL**

#### **1. CHAMP D'APPLICATION**

Les présents statuts s'appliquent à toute personne faisant l'objet d'un emploi fixe dans l'Institution gérée par l'Association du Nouveau Kermont.

**Le personnel est soumis à la Direction de l'Établissement où il est assigné.**

Les rapports de service des personnes engagées en qualité d'auxiliaires sont réglés par les dispositions du Code des Obligations.

#### **2. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL**

##### **2.1. L'organisation du travail**

L'organisation du travail doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative.

##### **2.2. Etat de santé**

Les membres du personnel doivent jouir d'un état de santé leur permettant de remplir les devoirs de leur fonction. Ils sont soumis, avant leur engagement, à un examen médical pratiqué sous la responsabilité d'un médecin désigné par l'employeur.

##### **2.3. Affectation**

L'affectation de l'employé(e) dépend des besoins de l'employeur.

#### **3. DEVOIRS DU PERSONNEL**

Le travailleur doit exécuter personnellement son travail avec toute la précision et la diligence voulues, en respectant notamment les instructions et directives de l'employeur. Il doit s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à ce dernier et répond, selon l'article 321 e) du Code des Obligations, des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.

##### **3.1. Secret professionnel**

Le personnel est tenu de garder le secret professionnel le plus absolu sur toutes les questions dont il aura connaissance au cours de son activité. Cette obligation le lie même après la fin de son contrat d'engagement.

##### **3.2. Description de fonction**

Le travailleur est tenu de respecter les directives figurant sur son cahier des charges.

#### 4. DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

40 heures.

##### 4.1. Horaire de travail

Variable selon plan

Les pauses fixées par la Direction sont incluses dans le temps de travail.

##### 4.2. Heures supplémentaires

Le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires; celles-ci seront remplacées par un congé d'égale durée.

Si, exceptionnellement, cette compensation ne peut pas se faire sans compromettre la bonne marche du service dans un délai de trois mois, elles donnent alors droit à une rétribution proportionnelle au salaire, majorée de 50 %.

Aucune heure supplémentaire ne sera prise en considération si elle n'a pas été ordonnée, avec l'accord de la Direction, par l'intermédiaire des chefs de services.

##### 4.3. Travail durant les samedis, dimanches et jours fériés

Les heures de travail durant les samedis, dimanches et jours fériés sont majorées d'une indemnité selon les normes en vigueur.

##### 4.4. Travail de nuit

Les heures de nuits considérées comme telles, à savoir de 20h.00 à 07h.00, sont majorées d'une indemnité selon les normes en vigueur.

**Remarque : les indemnités des points 4.3. et 4.4. ne peuvent être cumulées.**

#### 5. CONGES

##### 5.1. Congés hebdomadaires

Le travailleur a droit à autant de jours de congé qu'il y a de samedis et dimanches dans le mois.

Le travailleur a droit à un week-end sur trois de congé au minimum.

##### 5.2. Jours fériés

Le travailleur tenu de travailler les :

1<sup>er</sup> janvier – Vendredi-Saint – Lundi de Pâques – Ascension – Lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne Genevois – Noël – 31 Décembre

a droit, pour chacun de ces jours, à un congé d'une durée équivalente.

Le jour férié qui tombe sur un dimanche ou sur un autre jour reconnu férié par la loi en vigueur, est reporté de plein droit au premier jour non férié qui suit.

En ce qui concerne le calcul pour le personnel engagé à temps partiel, il se fera naturellement prorata temporis et selon le mode d'application choisi du temps partiel (journées pleines ou journées partielles sur une semaine).

### 5.3. Congés spéciaux

Prévus quel que soit le lieu de l'événement considéré

a) Mariage .....	5 jours
b) Mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint.....	1 jour
c) Naissance d'un enfant .....	1 jour
d) Décès d'un conjoint .....	5 jours
e) Décès d'un ascendant ou descendant	
au 1 <sup>er</sup> degré .....	5 jours
au 2 <sup>ème</sup> degré .....	2 jours
au 1 <sup>er</sup> degré du conjoint.....	2 jours
au 2 <sup>ème</sup> degré du conjoint .....	1 jour
f) Décès d'une sœur ou d'un frère .....	2 jours
g) Décès d'une belle-sœur ou d'un beau-frère .....	2 jours
h) Décès d'une bru ou d'un gendre.....	2 jours
i) Décès d'une tante ou d'un oncle .....	1 jour
j) Déménagement ( <b>1 fois par année</b> ) .....	2 jours

Ces congés sont accordés :

- sur présentation d'un justificatif légal au moment de l'événement et pour se rendre sur place.

Si l'un des événements prévus par cet article se produit en cours d'absence (maladie, accident, service militaire, congés hebdomadaires, jours fériés, vacances, congés maternité etc...), il n'est pas accordé de congé supplémentaire au retour de l'employé/e.

### 5.4. Congé de maternité

Les allocations de maternité ne peuvent être accordées que si l'employée a exercé une activité professionnelle dans le Canton de Genève **pendant au moins trois mois** précédant l'accouchement et qu'elle est assurée à l'AVS.

Par ailleurs, les allocations de maternité ne sont accordées que pour autant que la personne bénéficiaire cesse effectivement le travail pendant la durée du congé. En revanche, elles ne sont pas subordonnées à la reprise du travail au terme du congé de maternité.

L'employée qui, le jour de l'accouchement remplit les conditions susmentionnées a droit à un congé maternité payé à 100 % pendant **20 semaines**.

A la demande de l'employée, une partie du congé maternité de **4 semaines** au plus, peut être prise avant l'accouchement. Cette période sera déduite des 20 semaines, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un congé de maladie.

Ce congé de 20 semaines comprend « le congé allaitement » de **4 semaines** qui est accordé sans que l'employée ait à justifier de l'allaitement.

Lorsque la mère a accompli moins de 9 mois de service, elle a droit à un congé d'allaitement rétribué à raison d'une semaine par trimestre de travail effectif.

L'adoption est traitée par analogie avec la maternité, à compter du placement d'un enfant en vue de son adoption, voire dès que les parents prennent congé pour aller chercher l'enfant, pour autant que l'enfant ait moins de **8 ans révolus**, qu'il ne soit pas l'enfant du conjoint, et qu'une autorisation provisoire d'adopter ait été délivrée. Les parents adoptifs peuvent **choisir quel parent bénéficiera des prestations**.

#### 5.5. Non licenciement des femmes enceintes

Une femme enceinte ne peut être licenciée au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement. Demeurent réservées les dispositions relatives au licenciement pour justes motifs (article 337 du Code des Obligations).

#### 6. VACANCES

Le travailleur a droit à :

- 5 semaines de vacances par année de travail
- jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 60 ans et 5 ans de service révolu : 6 semaines.

Le travailleur qui n'a pas accompli l'année entière a droit à des vacances proportionnelles à son taux d'activité au sein de l'entreprise. Les jours de vacances pris par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire si le travailleur quitte son emploi avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

Les dates de vacances sont à communiquer au supérieur hiérarchique au plus tard le 28 février. Le plan des vacances est établi par la Direction avant le 31 mars, en fonction des besoins de service et en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits du travailleur.

Le plan définitif des vacances pourra être ultérieurement modifié par la Direction si les circonstances l'exigent et le permettent.

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, ne seront remplacés que si la gravité de la maladie ou de l'accident le justifie.

#### 6.1. Réduction du droit au vacances

- a) En cas d'absences fautives, l'employeur peut réduire la durée des vacances d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Il sera tenu compte des absences fautives dès le premier jour dans le calcul de la réduction.
- b. Lors d'absences non fautives dues à la maladie, à l'accident, au service militaire ou à une fonction publique, le travailleur a "droit" à un mois d'absences non fautives par année.

L'empêchement d'un mois (b.), est à considérer pour une année complète de travail. Il sera calculé proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

## 7. SALAIRES ET AUTRES PRESTATIONS

Les salaires sont fixés conformément aux tarifs en vigueur au sein de l'Association du Nouveau Kermont.

### 7.1. Prime de fidélité

Les membres du personnel reçoivent avec leur salaire de décembre une prime de fidélité.

Cette prime est versée pour la première fois l'année où l'employé a accompli au 31 décembre de l'année courante, 5 années de service révolues au sein de l'Association du Nouveau Kermont.

La prime initiale est calculée selon l'échelle en vigueur. Elle est plafonnée une fois le 13<sup>ème</sup> salaire atteint.

## 8. ASSURANCES

### 8.1. Caisse de Prévoyance

Chaque travailleur est obligatoirement affilié à la Caisse de prévoyance du personnel.

L'établissement participe aux primes conformément au règlement de la Caisse de Prévoyance.

### 8.2. Assurance des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation

Le travailleur est tenu de contracter obligatoirement une assurance-maladie couvrant le 90 % des frais médicaux et pharmaceutiques et le 100 % des frais d'hospitalisation selon le tarif cantonal en vigueur.

Sur présentation de l'attestation de la caisse-maladie, l'établissement verse une participation de fr. 30.-- à la prime payée par le travailleur. Cette participation est directement proportionnelle au taux d'occupation des travailleurs qui ne sont pas occupés à plein temps.

### 8.3. Assurance-accidents

L'établissement couvre tous les travailleurs contre les accidents professionnels et non-professionnels, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et la législation cantonale d'application

## 9. DROIT AU SALAIRE

### 9.1 En cas de maladie

a) Le travailleur doit aviser immédiatement l'employeur de toute absence et fournir un certificat médical dès le deuxième jour de maladie. En cas d'absences répétées, un certificat médical sera exigé dès le premier jour de maladie.

En cas de maladie de longue durée, un certificat médical devra être présenté chaque mois.

- b) **Si aucune réserve n'a été faite par l'Assurance perte de gain**, une fois la période d'essai terminée les indemnités versées sont les suivantes :
  - 100 % de salaire les 12 premiers mois
  - 80 % du salaire du 13<sup>ème</sup> au 24<sup>ème</sup> mois
- c) Les personnes assurées à 80 % du salaire brut peuvent contracter une assurance complémentaire à leurs frais pour les 20 % non assurés.
- e) En cas de maternité (voir articles 5.4).
- f) En cas de réserve de l'assurance perte de gain, l'indemnité versée sera celle reconnue par l'assurance.

## 9.2. En cas d'accidents professionnels et non-professionnels

100 % du salaire dès le premier jour durant sept cent vingt jours.

La part des frais médicaux incombant à l'employé est prise en charge l'établissement.

## 9.3. Droit au salaire en cas de maladie professionnelle

Le traitement est le même qu'en cas d'accident.

La part des frais médicaux incombant à l'employé est prise en charge par l'établissement.

Les indemnités pour perte de gains versés par les assurances sont acquises par l'établissement.

## 10. DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

### 10.1. Période d'essai

Trois mois.

Pendant la période d'essai, le congé peut être signifié par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis donné par écrit d'une semaine pour la fin d'une semaine. Si, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par la suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (articles 335 b, alinéa 3 du Code des Obligations).

### 10.2. Absence pour maladie durant la période d'essai

Non payée durant la période d'essai. .

### 10.3. Age de la retraite

La cessation d'activité intervient en principe à la fin du mois où le travailleur atteint l'âge d'ouverture du droit à l'assurance-vieillesse fédérale.

**11. DELAI DE CONGE**

Pendant la première année	:	un mois pour la fin d'un mois
La deuxième année	:	deux mois pour la fin d'un mois
Dès la troisième année	;	trois mois pour la fin d'un mois

**12. DIRECTIVES PARTICULIERES****12.1. Absences diverses**

En cas d'absences injustifiées, c'est-à-dire non avisées au chef de service avant 08h.00 pour le personnel de jour et 17h.00 pour le personnel de nuit, celles-ci seront directement retenues sur le salaire.

Si les absences injustifiées se répètent, le travailleur encourt des sanctions telles que avertissement puis licenciement.

**12.2. Arrivées tardives**

Le temps sera récupéré le jour même. En cas de récidive, le travailleur encourt les mêmes sanctions que pour les absences injustifiées.

**13. Interdictions :****13.1. Interdiction d'accepter des dons**

L'employé(e) a l'interdiction de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui/elle ou pour des tiers, des dons ou autres avantages en raison de leur situation de fonction.

**13.2. Interdiction de fumer**

L'employé(e) ne peut fumer pendant les heures de service et en dehors des locaux ou endroits réservés à cet effet.

**13.3. Interdiction de consommer des boissons alcoolisées**

L'employé(e) a l'interdiction absolue de consommer des boissons alcoolisées durant les heures de service.

**14. REMARQUES**

*Toute détérioration par la faute du travailleur lui sera facturée. Le travailleur s'engage expressément, en cas de résiliation de son contrat, à restituer à l'employeur tout document ou matériel dont il dispose, ou que celui-ci lui aurait remis.*

*Si les besoins du service l'exigent, des tâches n'entrant pas dans ses attributions, mais similaires ou proches de celles de sa profession ou formation, peuvent être demandées en tout temps par la Direction.*

**Association du Nouveau Kermont****15. FOR ET DROIT APPLICABLES**

Les dispositions du Code des Obligations et de la Loi fédérale sur le travail, notamment celles qui ont trait au contrat de travail, sont applicables aux rapports de services que ne réglementent pas les présentes conditions.

En cas de litige éventuel, les parties s'engagent à le soumettre au Tribunaux genevois.

**16. CONCLUSION**

Les présents statuts du personnel peuvent être modifiés en tout temps.

Chambésy / Soral, le 1<sup>er</sup> janvier 2005



# ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT

## Echelle des salaires 2007

Fonctions	salaires mensuels minimum	salaires annuels maximum(15 ans)	ANNUITE
Chef de cuisine 1	5'953	8'632	179
Chef de cuisine 2	6'278	9'103	188
Cuisinier diététicien	5'414	7'850	162
Cuisinier polyvalent	5'414	7'850	162
Cuisinier	5'095	7'388	153
Aide de cuisine	4'034	5'849	121
Resp. cafétéria 1	4'275	6'199	128
Empl. cafétéria polyvalente	4'324	6'270	130
Empl. Cafétéria	4'034	5'849	121
Gouvenante aide1	4'671	6'773	140
Gouvenante 2	5'095	7'388	153
Lingère reponsable	4'324	6'270	130
Lingère	4'034	5'849	121
Couturière	4'034	5'849	121
Empl. lingerie	4'034	5'849	121
employé de maison	4'034	5'849	121
Femme de chambre	4'034	5'849	121
Homme d'entretien qual.	4'458	6'464	134
Homme d'entretien	4'034	5'849	121
Nettoyeur	4'034	5'849	121
Responsable technique	5'837	8'464	175
Employée polyvalente qualifiée	4'550	6'598	137
Comptable	5'837	8'464	175
Secrétaire comptable	5'095	7'388	153
<b>Conditions contractuelles</b>			
Primes fidélité versée en décembre: 1/10ème du salaire mensuel par année, 1er versement dès la 5ème année, 13ème salaire versé dès la 10ème année de service.			

# ASSOCIATION DU NOUVEAU KERMONT

24, CHEMIN DES CHÂTAIGNIERS  
1292 CHAMBESY

Exemplaire à nous retourner dûment complété et signé

TÉL. 022 758 92 11

FAX. 022 758 23 48

## CONTRAT DE TRAVAIL

KERMONT@KERMONT.CH

Conclu entre :

l'employeur : l' **Association du Nouveau Kermont à Chambésy**

et l'employé/e :

Nom :		No de téléphone :	
Prénom :		Nationalité :	
Date de naissance :		Origine :	
Adresse :		Permis de travail :	
		Etat civil :	
		Enfant/s :	
		No AVS :	

Remarque :

**Tous les articles des statuts du personnel s'appliquent au présent contrat.**

### 1. FONCTION :

### 2. DEBUT D'ACTIVITE :

### 3. PERIODE D'ESSAI :

Pendant la période d'essai, le congé peut être signifié par l'une des parties, moyennant un préavis d'une semaine pour la fin d'une semaine.

### 3.1 ABSENCE POUR MALADIE DURANT LA PERIODE D'ESSAI

Pendant la période d'essai, l'absence pour raison de maladie est payée à 100 % pendant une durée de 3 semaines.

### 4. DUREE DU CONTRAT

Indéterminée

### 5.1 DELAI DE CONGE

Pendant la 1ère année : 1 mois pour la fin d'un mois

La 2<sup>ème</sup> année : 2 mois pour la fin d'un mois

Dès la 3<sup>ème</sup> année : 3 mois pour la fin d'un mois

Le congé doit être donné par écrit.

### 6. DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

40 heures

# NOUVEAU KERMONT

## 6.1 HORAIRE DE TRAVAIL

variable selon planning

## 6.2 HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'employé/e peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires, celles-ci seront remplacées en congés.

Aucune heure supplémentaire ne sera prise en considération si elle n'a pas été ordonnée avec l'accord de la Direction par l'intermédiaire des chefs de services.

Si, exceptionnellement, ce remplacement ne peut pas se faire sans compromettre la bonne marche du service dans un délai de 3 mois, elles donnent alors droit, à une rétribution proportionnelle au salaire, majorée de 50%.

## 6.3 TRAVAIL DURANT LES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Les heures de travail durant les samedis, dimanches et jours fériés sont majorées d'une prime de fr. 7.50 de l'heure.

## 6.4 TRAVAIL DE NUIT

Les heures de nuit considérées comme telles, à savoir de 20h. à 7h., sont majorées également de fr. 7.50 de l'heure.

## 7. CONGES HEBDOMADAIRES

L'employé/e a droit à autant de jours de congé qu'il y a de samedis et dimanches dans le mois.

L'employé/e a droit à 1 week-end sur 3 de congé au minimum.

### 7.1 JOURS FÉRIÉS

L'employé/e tenu de travailler les :

1er janvier - Vendredi-Saint - Lundi de Pâques - Ascension - Lundi de Pentecôte -  
1er août - Jeûne Genevois - Noël - 31 Décembre

a droit pour chacun de ces jours à un congé d'une durée équivalente.

### 7.2 CONGES SPECIAUX

**Prévu quel que soit le lieu de l'événement considéré :**

a) Mariage	5 jours
b) Mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint	1 jour
c) Naissance d'un enfant	1 jour
d) Décès du conjoint	5 jours
e) Décès d'un ascendant ou descendant	
au 1er degré	5 jours
au 2ème degré	2 jours
au 1er degré du conjoint	2 jours
au 2ème degré du conjoint	1 jour
f) Décès d'une sœur ou d'un frère	2 jours
g) Décès d'une belle-sœur ou d'un beau-frère	2 jours

## NOUVEAU KERMONT

h) Décès d'une bru ou d'un gendre	2 jours
i) Décès d'une tante ou d'un oncle	1 jour
j) Déménagement (1 fois par année)	2 jours

Ces congés sont accordés :

- sur présentation d'un justificatif légal
- au moment de l'événement et pour se rendre sur place.

**Si l'un des événements prévus par cet article se produit en cours d'absence (maladie, accident, service militaire, congés hebdomadaires, jours fériés, vacances, congés maternité, etc.), il n'est pas accordé de congé supplémentaire au retour de l'employé/e.**

### 7.3 CONGE DE MATERNITE

Les allocations maternité ne peuvent être accordées que si l'employée a exercé une activité professionnelle dans le Canton de Genève pendant **au moins trois mois** précédant l'accouchement et qu'elle est assurée à l'AVS.

Par ailleurs, les allocations de maternité ne sont accordées que pour autant que la personne bénéficiaire cesse effectivement le travail pendant la durée du congé. En revanche, elles ne sont pas subordonnées à la reprise du travail pendant la durée du congé de maternité.

L'employée qui, le jour de l'accouchement, remplit les conditions susmentionnées a droit à un congé maternité payé à 100% **pendant 20 semaines**.

A la demande de l'employée, une partie du congé maternité de 4 semaines au plus, peut être prise avant l'accouchement. Cette période sera déduite des 20 semaines pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un congé de maladie.

Ce congé de 20 semaines comprend « le congé allaitement » de 4 semaines qui est accordé sans que l'employée ait à justifier l'allaitement.

Si pour des raisons médicales attestées par un certificat médical, l'absence doit précéder ou se prolonger au-delà des congés maternité et allaitement, les dispositions relatives à la maladie et aux accidents sont applicables.

L'employée a la possibilité d'obtenir un congé sans salaire à la suite du congé maternité. La durée totale de ces absences ne doit cependant pas excéder une année. La direction informe l'employée des conséquences d'un congé sans salaire en matières d'assurances sociales et les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier.

L'adoption est traitée par analogie avec la maternité, à compter du placement d'un enfant en vue d'adoption, voire dès que les parents prennent congé pour aller chercher l'enfant, pour autant que l'enfant ait moins de **8 ans révolus**, qu'il ne soit pas l'enfant du conjoint, et qu'une autorisation provisoire d'adopter ait été délivrée. Les parents adoptifs peuvent choisir quel parent bénéficiera des prestations.

### 7.4 DROIT A LA RETRAITE

L'engagement prend fin d'office le dernier jour du mois où l'employé/e atteint l'âge auquel il/elle a droit aux prestations de l'assurance-vieillesse fédérale.

# NOUVEAU KERMONT

## 7.5 CONGES SYNDICAUX

Un congé sans retenue de salaire, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé à l'employé(e) mandaté(e) par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations.

L'employé(e) qui entend bénéficier de ces congés doit en formuler la demande à la direction de l'établissement, au moins un mois à l'avance, sauf cas d'urgence.

## 7.6 CONGES EXTRAORDINAIRES

L'employeur peut, à titre exceptionnel, accorder à l'employé(e) un congé extraordinaire, sans salaire. A son retour, l'employé(e) a l'assurance de retrouver son poste.

**La direction informe l'employé(e) des conséquences d'un congé sans salaire en matière d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier.**

## 8. VACANCES

L'employé/e a droit à :

- 5 semaines de vacances par année de travail.
- jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 60 ans et 5 ans de service révolus : 6 semaines.

L'employé/e qui n'a pas accompli l'année entière a droit à des vacances proportionnelles à son taux d'activité au sein de l'entreprise. Les jours de vacances pris par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire si l'employé/e quitte son emploi avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

Les dates des vacances sont à communiquer au supérieur hiérarchique au plus tard le 28 février. Le plan des vacances est établi par la Direction avant le 31 mars, en fonction des besoins de services et en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits de l'employé/e. Le plan définitif des vacances pourra être ultérieurement modifié par la Direction si les circonstances l'exigent et le permettent.

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, ne seront remplacés que si la gravité de la maladie ou de l'accident le justifie.

### 8.1 REDUCTION DU DROIT AUX VACANCES

- a) En cas d'absences fautives, l'employeur peut réduire la durée des vacances d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Il sera tenu compte des absences fautives dès le premier jour dans le calcul de la réduction.
- b.1 Lors d'absences non fautives dues à la maladie, à l'accident, au service militaire ou à une fonction publique, les vacances annuelles fixées à 5 ou 6 semaines sont réduites respectivement de 2,5 ou 3 jours ouvrables, par tranche de 25 jours ouvrables dépassant :
  - a) 100 jours ouvrables en cas de service militaire
  - b) 75 jours ouvrables en cas de maladie ou d'accident non-professionnel

Les jours de maladie et en cas d'accident durant les vacances attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme jours de vacances.

# NOUVEAU KERMONT

## 9. SALAIRE

Salaire mensuel : Frs  
Salaire annuel : Frs

La prime de fidélité, selon l'art. 10 du présent contrat est réservée.

### Retenues :

AVS	:	5,05 % du salaire brut
Part. APG maladie (pas pendant la période d'essai)	:	2,00 % du salaire brut
Par. ass.-accidents prof. et non professionnelle	:	0,50 % du salaire brut
Assurance chômage	:	1,00 % du salaire brut
Assurance maternité	:	0,13 % du salaire brut
Fonds de prévoyance	:	selon barème en vigueur
Impôt à la source	:	selon le barème fixé par l'Administration fiscale cantonale.

## 9.1 OBLIGATION DE L'EMPLOYE EN MATIERE D'ASSURANCE

Assurance-maladie : voir art. 9.2  
Assurance-accident : voir participation à l'assurance non professionnelle.

## 9.2 ASSURANCE DES FRAIS MEDICAUX, PHARMACEUTIQUES ET D'HOSPITALISATION

L'employé/e est tenu de contracter obligatoirement, selon la LAMal une assurance-maladie couvrant le 90 % des frais médicaux et pharmaceutiques et le 100 % des frais d'hospitalisation selon le tarif cantonal en vigueur.

## 9.3 DROIT AU SALAIRE EN CAS DE MALADIE

- a) L'employé/e doit aviser immédiatement l'employeur de toute absence et fournir un certificat médical dès le 2<sup>ème</sup> jour de maladie.  
En cas d'absences répétées, un certificat médical sera exigé dès le 1<sup>er</sup> jour de maladie.  
En cas de maladie de longue durée, un certificat médical devra être présenté chaque mois.
- b) **Si aucune réserve n'a été faite par l'Assurance perte de gain**, après la période d'essai, l'indemnité est équivalente de 100 % du salaire les 12 premiers mois et de 80 % du 13<sup>ème</sup> au 24<sup>ème</sup> mois. Les personnes assurées à 80 % du salaire brut peuvent contracter une assurance complémentaire à leurs frais pour la période considérée.  
L'indemnité pour incapacité de travail peut être réduite ou supprimée en cas d'abus ou lorsque la maladie est due à une faute grave de l'employé/e.
- c) L'indemnité sera versée durant 720 jours compris dans une période de 900 jours consécutifs, **en cas de réserve de l'assurance perte de gain, l'indemnité sera celle reconnue par l'assurance.**
- d) En cas de maternité voir art. 7.3.

#### **9.4 DROIT AU SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT PROFESSIONNEL ET NON PROFESSIONNEL.**

100 % du salaire dès le premier jour selon les contrats d'assurance en vigueur.  
La part des frais médicaux incombant à l'employé sont pris en charge par l'établissement.

#### **10. PRIME DE FIDELITE**

Voir barème.

#### **11. DIRECTIVES PARTICULIERES:**

##### **11.1 ABSENCES DIVERSES**

En cas d'absences injustifiées, c'est-à-dire non avisées avant 8h.00 pour le personnel de jour et de 17h.00 pour le personnel de nuit, celles-ci seront directement retenues sur le salaire.

Si les absences injustifiées se répètent, l'employé/e encourt des sanctions telles que avertissement puis licenciement.

##### **11.2 ARRIVEES TARDIVES**

Le temps sera récupéré le jour même. En cas de récidive, l'employé/e encourt les mêmes sanctions que pour les absences injustifiées.

##### **11.3 DROIT ET DEVOIRS DE L'EMPLOYE**

L'employé/e doit exécuter personnellement son travail avec toute la précision et la diligence voulues, en respectant notamment les instructions et directives de l'employeur. Il doit s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à ce dernier et répond, selon l'art. 321e du Code des Obligations, des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.

##### **11.4 SECRET PROFESSIONNEL**

Le personnel est tenu de garder le secret professionnel le plus absolu sur toutes les questions dont il aura connaissance au cours de son activité. Cette obligation le lie même après la fin de son contrat d'engagement.

##### **11.5 DESCRIPTION DE FONCTION**

L'employé/e est tenu de respecter les directives figurant sur son cahier des charges.

## 11.6 REMARQUES

Toute détérioration par la faute de l'employé/e lui sera facturée. L'employé/e s'engage expressément, en cas de résiliation du présent contrat, à restituer à l'employeur tout document ou matériel dont il dispose, ou que celui-ci lui aurait remis.

Si les besoins du service l'exigent, des tâches n'entrant pas dans ses attributions, mais similaires ou proches de celles de sa profession ou formation, peuvent être demandées en tout temps par la Direction.

## 12. FOR ET DROIT APPLICABLES

Les dispositions du C.O. et de la Loi fédérale sur le Travail, notamment celles qui ont trait au contrat de travail, sont applicables aux rapports de services que ne réglementent pas les présentes conditions.

En cas de litige éventuel, les parties s'engagent à le soumettre aux Tribunaux Genevois.

Fait à Chambésy, le 4 juin 2007.

L'employeur

L'employé/e

**Annexes :**

- 1 exemplaire des statuts du personnel
- 1 cahier des charges
- 1 règlement de la Fondation de prévoyance de l'Association du NOUVEAUKERMONT et de ses sociétés affiliées