

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

entre les soussignés

LA COLLINE CENTRE DE PHYSIOTHÉRAPIE DU SPORT
(ci-après l'« **Employeur** »)

et

GRIVET LENA
(ci-après le « **Collaborateur** »)

Le présent contrat de travail (ci-après le « **Contrat** ») doit être interprété en relation avec toutes ses annexes, y compris son règlement du personnel (ci-après : le « **Règlement du personnel** »), avec les modifications qui peuvent y être apportées.

ARTICLE 1 - TITRE

Le Collaborateur est engagé en qualité de **physiothérapeute**.

ARTICLE 2 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le Contrat entre en vigueur le [01.02.2024] et est conclu pour une durée indéterminée. Le Contrat soumis à la condition que la vérification des antécédents du Collaborateur soit complète et ne comporte pas d'irrégularités. Si la vérification des antécédents du Collaborateur est incomplète ou comporte des irrégularités et que le résultat n'intervient qu'après l'entrée en vigueur du Contrat, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin avec effet immédiat au Contrat. La vérification des antécédents peut comprendre notamment : l'identité, le domicile, le permis de travail, la probité financière, le casier judiciaire, l'expérience professionnelle, la formation, les certificats, les diplômes, la reconnaissance Croix-Rouge, le profil internet et les conflits d'intérêt.

L'entrée en vigueur du Contrat dépend également de l'obtention éventuelle d'un permis de travail. Si le Collaborateur n'est pas au bénéfice d'un permis de travail valable et adéquat à la date d'entrée en vigueur indiquée ci-dessus, le Contrat sera nul et non avenu. De plus, le Collaborateur doit être au bénéfice d'un permis de travail valable et adéquat pour toute la durée du Contrat. A défaut, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin avec effet immédiat au Contrat.

ARTICLE 3 - TEMPS D'ESSAI

Le temps d'essai est de trois mois et révolu. Pour le calcul des années de service, le Collaborateur est réputé travailler pour la Société depuis le 05.11.2018 conformément au contrat de travail initialement conclu avec La Colline Physiothérapie du sport SA.

ARTICLE 4 - TAUX D'ACTIVITE ET HORAIRE DE TRAVAIL

Le taux d'activité est de **90%** correspondant à 36 heures de travail par semaine, réparties selon le planning du Collaborateur, du lundi au vendredi (sous réserve des gardes de week-end et jours fériés).

L'horaire de travail est variable ; il dépend des responsabilités et des plannings du Collaborateur.

Un dépassement est possible en cas de surcharge de travail ; dans ce cas, les heures supplémentaires lui seront rétribuées, au tarif horaire majoré de 25%, sur la base du salaire mensuel, ou récupérées.

ARTICLE 5 - LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail principal du Collaborateur est le centre de : Chemin Thury 7 - 1206 Genève

En cas de nécessité (surcharge, absences, etc.), le Collaborateur pourra être amené à effectuer des remplacements temporaires dans les autres centres du canton de Genève, situés à Genève, Carouge, Veyrier, Grangettes et Nations.

ARTICLE 6 - REMUNERATION

Le salaire mensuel brut est de **CHF 6'030**, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi. La grille salariale remise en annexe règle les augmentations de salaire auxquelles l'Employé a le droit.

Un 13ème salaire est accordé après la période d'essai. Il est égal à 1/12ème du salaire total reçu dans l'année, à l'exclusion des heures supplémentaires et de toute indemnité ou gratification exceptionnelle, quelle que soit leur nature. Celui-ci est calculé proportionnellement à chaque changement de situation en cours d'année (augmentation, modification de taux d'activité, etc.), en tenant compte des salaires mensuels perçus. Il est dû au prorata de l'ancienneté dans la société soit 25% la première année de service, 50% la deuxième année, 75% la troisième année et 100% la 4ème et les années suivantes

L'Employeur se réserve le droit de réduire le 13ème salaire dans les cas suivants : congé sans solde, incapacité de travail fautive de la part du travailleur, en cas de perte de gain maladie/accident et service militaire.

ARTICLE 7 - GARDES DE WEEK-END

Dans le cadre de ses fonctions, le Collaborateur sera amené à effectuer des gardes le week-end et les jours fériés.

L'Employeur majore les heures travaillées le samedi à 125%. Ces heures peuvent être récupérées en temps ou payées (125% du salaire horaire). La validation entre paiement ou récupération des heures se fait en accord avec le responsable de centre afin de ne pas pénaliser le fonctionnement du service.

Le travail du dimanche est compensé par un supplément de salaire de 150%. Une compensation en temps est accordée dans la semaine précédente ou suivant la garde. Ce jour de compensation est défini à l'avance avec le responsable de centre dans l'intérêt du service.

Si le Collaborateur travaille en 4 jours, un jour de récupération doit être pris dans la semaine qui précède le dimanche travaillé ou dans la semaine qui suit le dimanche travaillé. Ce jour ne doit pas correspondre au jour de congé hebdomadaire du Collaborateur. Le jour de récupération ne doit pas entraver le bon fonctionnement du centre.

Si un 3ème de garde est amené à travailler le dimanche, les heures effectuées seront payées à 150% du salaire horaire et les heures récupérées (non majorées) seront à prendre dans les 4 semaines suivant le dimanche travaillé.

Les jours fériés sont considérés comme des dimanches. Les heures effectuées sont payées avec une majoration de 150% et le Collaborateur peut récupérer ses heures (non majorées) dans les 4 semaines suivant le jour férié travaillé.

ARTICLE 8 - VACANCES

Le droit aux vacances est celui prévu dans le Règlement du personnel, soit 5 semaines de vacances payées, correspondant à 25 jours ouvrés pour un temps plein. Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 du Code des Obligations, ci-après « **CO** »).

En cas de résiliation du Contrat, le Collaborateur est tenu de prendre le solde de ses jours de vacances avant la fin des rapports de travail, à moins que l'Employeur ne requiert l'accomplissement de son activité jusqu'à la fin du Contrat, dans quel cas une indemnité sera versée. L'Employeur peut déduire de la rémunération le nombre de jours de vacances pris en trop.

ARTICLE 9 - DÉLAI DE CONGÉ EN CAS DE RÉSILIATION

Pour les contrats à durée indéterminée, le délai de congé est de :

- 7 jours pendant le temps d'essai (pour la fin d'un jour)
- 1 mois pendant la première année de service (pour la fin d'un mois)
- 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service (pour la fin d'un mois)
- 3 mois dès la dixième année de service (pour la fin d'un mois).

Le congé doit être donné par écrit et par lettre recommandée. Est réservé le congé avec effet immédiat pour juste motif.

ARTICLE 10 - USAGE DU MATÉRIEL

Le Collaborateur est responsable et tenu de manipuler avec soin le matériel qui lui est confié. Il répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. En aucun cas, il ne peut utiliser à des fins personnelles le matériel, les appareils et les locaux mis à sa disposition.

ARTICLE 11 - SECRET PROFESSIONNEL ET MÉDICAL

Le Collaborateur est tenu de garder le secret professionnel, notamment en ce qui concerne les patients, ainsi que ses collègues, et ce conformément aux dispositions légales (Article 321 du Code Pénal Suisse). Pour plus de détails, voir la « Clause de confidentialité ».

ARTICLE 12 - DROITS D'AUTEUR

Les droits d'auteur relatifs à tous les produits résultant du travail du Collaborateur appartiennent à l'Employeur. Pour plus de détails, voir la « Clause de confidentialité ».

ARTICLE 11 - DEVOIR D'ENTRAIDE

Les membres du personnel devront faire preuve d'esprit de collaboration en s'entraidant et en se remplaçant dans leur travail, selon les besoins de l'horaire, en tenant compte de leur formation et de leur affectation professionnelle en général. Si les nécessités du service l'exigent, ils peuvent être chargés, mais pour une durée limitée, de travaux spéciaux n'entrant pas dans leurs attributions habituelles.

ARTICLE 12 - PROTECTION DES DONNEES

Pour chaque nouveau patient, l'Employé doit faire signer un formulaire de consentement en matière de protection des données.

ARTICLE 13 - ASSURANCE ACCIDENTS / ASSURANCE PERTE DE GAIN MALADIE

Le Collaborateur est assuré contre les accidents professionnels, non professionnels ainsi que les pertes de gain maladie dès l'entrée en vigueur du Contrat. Pour ce qui a trait aux conditions et aux prestations d'assurance, le Collaborateur est prié de consulter le règlement du personnel.

ARTICLE 14 - RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

L'Employeur couvre l'activité professionnelle du personnel en responsabilité civile. La prime est à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 15 - ANNEXES

L'ensemble des annexes font partie intégrante du Contrat.

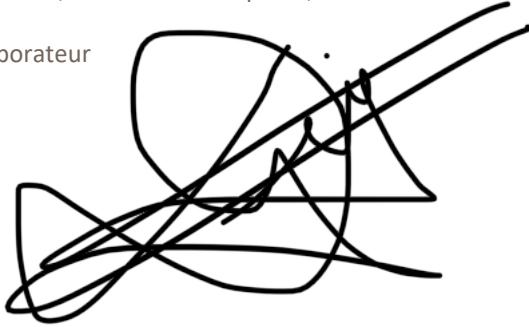
ARTICLE 16 - VALIDITÉ DU PRÉSENT CONTRAT

Le Contrat devient effectif par la signature des deux parties. Aussi, le Collaborateur est invité à retourner le double de la présente ainsi que la clause de confidentialité, dûment daté et signé, d'ici au 19.02.2024 aux Ressources Humaines. A défaut, la présente offre sera considérée comme caduque.

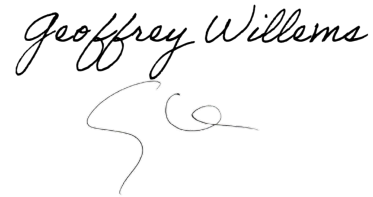
Le Collaborateur déclare avoir pris connaissance du contrat de travail ainsi que de ses annexes et accepte de s'y conformer.

Fait à Genève, en double exemplaire, le 01.02.2024

Le Collaborateur

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

L'Employeur

A handwritten signature in black ink that reads "Geoffrey Williams" in a cursive script, with a smaller, loopy signature below it.

Annexe(s)

- Règlement du personnel
- Clause de confidentialité
- Grille salariale