

10.4 Médecins en leur qualité d'employeurs

Les médecins qui emploient du personnel dans leur cabinet deviennent employeurs et doivent donc répondre à un certain nombre d'obligations.

Les principales conditions d'engagement sont réglées dans un contrat de travail ¹ écrit. Si certains points ne sont pas précisés dans le contrat, c'est alors le Code des obligations (CO) ² qui s'applique, dont les dispositions sont détaillées ci-après. Il faut également tenir compte de la loi sur le travail (LTr) et de ses ordonnances (OLT 1 à 5). Le chapitre qui suit décrit les dispositions du CO. Ce chapitre ne traite pas des rapports de travail de droit public qui sont soumis aux législations cantonales sur le personnel.

Versement du salaire en cas de maladie ou d'accident

Lorsque les employés ne sont pas à même de travailler pour cause de maladie ou d'accident et que leur employeur n'a pas conclu d'assurance d'indemnités journalières, ce dernier doit verser leur salaire pendant 3 semaines lors de la 1^{ère} année de service, et ensuite pendant une période plus longue fixée équitablement.

Le plus souvent, les employeurs contractent une assurance perte de gains pour l'ensemble de leur personnel ³. Ces assurances versent généralement des indemnités à concurrence de 80 % du salaire pendant 720 jours sur une période totale de 900 jours, après déduction du délai de carence prévu. Pendant ce délai, les employeurs sont tenus par la loi de verser 80 % du salaire ; il est cependant courant de verser 100 % du salaire. Les indemnités journalières versées au terme du délai de carence ne constituent pas un salaire ; et à ce titre, les cotisations aux assurances sociales n'y sont pas prélevées. Les employeurs n'ont pas non plus à s'acquitter de leur part. Les règlements des caisses de pension déterminent si les cotisations au deuxième pilier doivent être prélevées ou non sur les indemnités journalières.

En cas d'accident, l'assurance-accidents obligatoire (LAA) prévoit le versement d'une indemnité journalière équivalente à 80% du salaire assuré. Le droit à l'indemnité journalière commence dès le troisième jour d'incapacité de travail et prend fin lorsque l'assuré recouvre sa pleine capacité de travail, lorsqu'il commence à percevoir une rente ou en cas de décès. Pendant le délai d'attente de deux jours après l'accident, 80% du salaire doivent être versés, mais la norme est également de 100%. ⁴

Protection contre le licenciement en cas de maladie, d'accident, de service militaire et de maternité

À l'échéance du temps d'essai, le personnel est protégé contre les congés donnés notamment en cas de maladie ou d'accident, pendant le service militaire, la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ⁵. Lors d'une incapacité de travail totale ou partielle suite à une maladie ou à un accident, les employeurs n'ont pas le droit de résilier le contrat de travail durant 30 jours au cours de la 1^{ère} année de service, 90 jours de la 2^e à la 5^e année, et 180 jours à partir de la 6^e année.

Les congés donnés pendant le délai de protection sont nuls et non avenue. Les employeurs doivent donc à nouveau résilier le contrat une fois le délai terminé. Par contre, si le congé a été donné avant le délai de protection, il est suspendu le temps du délai et continue à courir à son terme ⁶. Les employeurs n'ont donc pas à résilier une nouvelle fois le contrat.

Résiliation du contrat de travail

Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail à tout moment en respectant un délai de congé de 7 jours. Le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai. Le contrat peut toutefois prévoir d'autres conditions, mais le temps d'essai ne peut pas dépasser 3 mois ⁷.

Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la 1^{ère} année de service, de 2 mois de la 2^e à la 9^e année, et de 3 mois à partir de la 10^e année. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat type de travail ou convention collective ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service⁸.

Les parties peuvent en tout temps mettre fin au contrat d'un commun accord sans respecter le délai de congé. Dans ce cas, les employés n'ont plus l'obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé et les employeurs n'ont pas à payer le salaire pour cette période.

Vacances, jours de congé et jours fériés

Toute personne qui travaille a droit, chaque année de service, à 4 semaines de vacances au moins, et à 5 semaines au moins jusqu'à l'âge de 20 ans révolus⁹.

Elle a également droit aux jours de congé usuels (p.ex. en cas de déménagement ou de mariage) et aux jours fériés cantonaux¹⁰. La loi ne prévoit pas l'obligation de rémunérer ces jours de congé et ces jours fériés, à l'exception de la fête nationale. Cela n'a cependant aucun impact sur les contrats de travail prévoyant un salaire mensuel, car celui-ci n'est généralement pas réduit. En revanche, les personnes employées avec des contrats horaires sont désavantagées, car elles n'ont pas droit à une rémunération ces jours-là, sauf disposition contraire dans le contrat de travail.

Prévoyance professionnelle

Toute personne qui perçoit un salaire annuel supérieur à 22 680 francs¹¹ est soumise à l'assurance obligatoire (autrement dit c'est le seuil d'accès à la prévoyance professionnelle obligatoire). Les risques de décès et d'invalidité doivent être assurés dès 17 ans révolus et le risque vieillesse dès 24 ans révolus. L'assurance porte sur le salaire coordonné, qui correspond au salaire brut annuel moins la déduction de coordination¹². Les caisses de pension peuvent proposer des conditions d'assurance et des plans de prévoyance plus avantageux que le minimum légal.

Entreprise formatrice pour assistantes médicales et assistants médicaux

La FMH s'engage depuis de nombreuses années en faveur de la formation des assistantes et assistants médicaux. La profession d'assistante médicale DFMS, autrefois régie par le droit privé et transformée en une profession reconnue au niveau fédéral, a été rattachée en 1996 à l'ancien Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie¹³. Le règlement de formation de cette époque a été adapté à la nouvelle loi sur la formation professionnelle qui exige une ordonnance et un plan de formation. En général, ces deux actes sont révisés tous les 10 ans afin de tenir compte des évolutions professionnelles.

En vertu de l'art. 4 al. 1 de l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail du 28 septembre 2007 (OLT 5)¹⁴, « il est interdit d'employer des jeunes à des travaux dangereux (cf. aussi [chapitre 10.5](#)). Par travaux dangereux, on entend tous les travaux qui, de par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la formation, à la sécurité des jeunes ou à leur développement physique et psychique. » Les exceptions suivantes sont possibles : les personnes d'au moins 15 ans en cours d'apprentissage peuvent prendre part, en fonction de leur niveau de formation, aux travaux dangereux énumérés à l'annexe 2 du plan de formation. Il faut pour cela qu'elles soient formées, instruites et surveillées en adéquation avec les dangers encourus. L'annexe 2 du plan de formation précise ces mesures spéciales sous la forme de mesures d'accompagnement en matière de sécurité du travail et de protection de la santé.

Les formatrices et les formateurs doivent en particulier tenir compte du fait que les jeunes en formation de moins de 16 ans ne doivent pas être exposés à des rayonnements¹⁵.

La formation comprend les cours de l'école professionnelle et les cours interentreprises (CIE), mais s'effectue avant tout au cabinet médical. Le plan de formation indique quelles matières doivent être enseignées dans quels lieux durant la formation de trois ans, étant précisé que la répartition des jours de cours sur les différentes années de formation varie d'un canton à l'autre. Depuis la volée 2019, tant les formatrices et les formateurs que les personnes en formation disposent du support d'enseignement « Programme de formation pour les entreprises – Assistantes médicales/assistants médicaux CFC »¹⁶.

Les cabinets qui souhaitent former des assistantes et assistants médicaux doivent demander une autorisation à l'office cantonal de la formation professionnelle. Outre le médecin, un formateur doit être occupé dans l'entreprise formatrice. Ce service est chargé de la surveillance des entreprises formatrices et a en outre la compétence d'approuver le contrat d'apprentissage qui, dans de nombreux cantons, peut être rempli sur le site internet du service ¹⁷.

Un cursus a été mis en place pour que les assistantes médicales et assistants médicaux CFC puissent poursuivre leur formation et faire évoluer leur carrière. Après avoir réussi un examen professionnel sanctionnant une formation modulaire certifiée, les personnes au bénéfice du CFC peuvent obtenir un brevet fédéral de coordinatrice ou coordinateur en médecine ambulatoire (orientation clinique ou orientation gestion) ¹⁸.

Formation médicale postgraduée – assistantat au cabinet médical

Pour certaines disciplines médicales, le programme de formation postgraduée prévoit la possibilité de faire valoir une activité exercée dans un cabinet médical et de la valider en vue de l'obtention du titre de spécialiste visé. Cela suppose néanmoins que la ou le médecin formateur soit reconnu par l'ISFM dans la discipline médicale concernée ¹⁹.

Peuvent être validées les périodes d'activité ininterrompues d'un mois au moins à douze mois au plus selon le programme de formation postgraduée. Si l'activité exercée durant cette période l'est à titre de suppléant, elle ne peut être prise en compte que dans une mesure limitée et à condition que le programme de formation postgraduée concerné l'autorise. De manière générale, les stages doivent être consignés dans le logbook électronique. Au terme d'un stage, les médecins en formation se voient remettre un certificat ISFM par leur maître de stage.

Le programme « Assistantat au cabinet médical », repris en 2009 par la Fondation pour la promotion de la formation en médecine de famille (Fondation FMF), permet aux médecins en formation d'acquérir les compétences spécifiques directement sur place, au cabinet médical, en vue d'exercer ultérieurement l'activité de médecin de famille. À certaines conditions, un cofinancement peut être sollicité auprès de la Fondation FMF. Cela suppose notamment que la ou le médecin formateur soit reconnu par l'ISFM, ait obtenu un titre de médecin de premier recours et suivi le cours de maître de stage de la FMF. Un contrat spécialement élaboré par la FMF règle les conditions d'engagement ²⁰.

1 La FMH met à la disposition de ses membres un contrat type pour les assistantes médicales et les assistants médicaux sur le site www.am-suisse.ch. [Lien](#).

Vous le trouverez également sur myFMH Téléchargements Recht - Droit Contrats types, ainsi qu'un contrat type pour les remplacements.

2 Art. 319 ss CO – Du contrat de travail.

3 Art. 324 a al. 1 CO. Pour déterminer cette période adéquate, on utilise des échelles telles que l'échelle de Berne ou l'échelle de Zurich ainsi qu'art. 324 a al. 4 CO.

4 Art. 17 al. 1 et art. 16 al. 2 LAA ainsi qu'art. 324 b CO.

5 Art. 336 c CO.

6 Art. 324 a al. 2 CO.

7 Art. 335 b CO.

8 Art. 335 c CO.

9 Art. 329 a ss CO.

10 Art. 329 al. 3 CO und art. 20 a LTr.

11 Mise à jour le 1^{er} janvier 2025.

12 La déduction de coordination s'élève actuellement aux 7/8 de la rente AVS maximale, soit 26 460 francs (mise à jour 1^{er} janvier 2025). Ces montants sont généralement adaptés tous les deux ans.

13 Aujourd'hui, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

14 Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs.

15 Art. 53 al. 1 de l'ordonnance sur la radioprotection.

16 Les informations relatives à la formation sont disponibles sur le site internet www.mpaschweiz.ch. [Lien](#).

17 [Les informations et les formulaires nécessaires à l'obtention d'une autorisation de formation ainsi que les contrats d'apprentissage en ligne sont disponibles sur les sites internet des offices cantonaux de la formation professionnelle, pour les adresses des offices cantonaux : [Lien](#). Cf. aussi art. 11 al. 1 de l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale d'assistante médicale/assistant médical avec CFC, RS 412.101.221.05]

18 Cf. www.odamed.ch. [Lien](#).

19

Les informations et le formulaire de demande de reconnaissance sont disponibles sur le site internet de l'ISFM : www.siwf.ch
Établissements Reconnaitance des cabinets médicaux. [Lien](#).

20 Toutes les informations sur l'assistanat au cabinet médical FMF sont disponibles sur le site internet: www.whm-fmf.ch. [Lien](#).

Dernière mise à jour le 12.08.2026