



## FONDATION PLEIN SOLEIL

CENTRE DE NEUROLOGIE

Plein Soleil est un centre accueillant des personnes atteintes de maladies neurologiques pour des séjours de longue durée ou un accueil de jour.

Plein Soleil mène actuellement un important projet de restructuration architecturale et de son fonctionnement. Dans le cadre des lieux de vie (62 personnes en situation de handicap), nous développons un accompagnement interdisciplinaire (soins, socio-éducatif et médico-thérapeutique) permettant à des personnes nécessitant une aide importante d'être le plus autonome possible, de se réaliser à travers des projets de vie et un accompagnement adaptés à leur situation.

Pour compléter les équipes en place, nous recherchons

**3 infirmier(ère)s diplômé(e)s de 80% à 100%**

**1 assistant(e) en soins et santé communautaire à 100%**

### Profil demandé:

- diplôme en soins infirmiers / certificat fédéral de capacité ASSC
- expérience professionnelle dans un lieu de vie
- compétences en matière de communication et relation
- capacité d'adaptation au changement et d'intégration dans un projet mobilisateur, mettant en relation les soins et l'éducation
- compétences d'encadrement et de supervision
- connaissance des outils informatiques

### Conditions de rémunération et d'emploi:

Selon la Convention Collective de Travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois.

**Date d'entrée en fonction:** à convenir.

Renseignements: Mme N. Velo, responsable des Ressources humaines ☎ 021 651 28 06.

Les offres manuscrites, accompagnées des documents usuels, sont à adresser jusqu'au 21 novembre 2008 à l'adresse suivante:

Fondation Plein Soleil  
Services de ressources humaines  
Isabelle-de-Montolieu 98  
1010 Lausanne.

022-881713

### Médecin région morgienne cherche assistante médicale à 30%

Lundi, mardi et mercredi le matin  
Pour le 1<sup>er</sup> décembre  
(radiologie, réception ECG)  
Faire offre sous chiffre à:  
T 154-7385186, Publicitas S.A.  
Case postale 48, 1752 Villars-s/Glâne 1

Notre établissement à mission psychiatrique adulte, situé à Montherod, cherche à engager dès le 01.01.09

### UNE INFIRMIER/ÈRE à 80-100%

Plus de précisions sur notre site internet:  
**www.emspsy.ch**  
ou directement auprès de M. C. MICHEL,  
Infirmier chef, au 021 808 67 58



Le HFR Riaz cherche, pour son service des soins continus (6 lits),

### Un-e infirmier-ère chef-fe (ICUS)

Taux d'activité 100%

#### Votre profil:

- Diplôme d'infirmier-ère en soins généraux ou niveau II
- Formation en gestion niveau I
- Aptitudes à l'encadrement et enseignement dans un service spécialisé
- Maîtrise des outils informatiques
- Maîtrise de la langue française
- Capacités relationnelles et sens de la communication
- Dynamisme, créativité, capacité à prendre des responsabilités
- Intérêt pour la démarche Qualité
- Motivation importante pour le travail en équipe pluridisciplinaire
- Expérience dans les soins aigus


**Entrée en fonction:** 1<sup>er</sup> janvier 2009 ou à convenir

Le HFR offre des conditions de travail, salariales et sociales de l'Etat de Fribourg.

M<sup>mes</sup> Sophie Binz et Valérie Bovard, Infirmières cheffes HFR Riaz, se tiennent à votre disposition pour tous renseignements (☎ 026.919.92 82).

Votre dossier de candidature complet est à adresser, jusqu'au 30 novembre 2008, à HFR Riaz, Service des ressources humaines, à l'att. de M. Bernard Carrel, Rue de l'hôpital 9, 1632 Riaz,

[www-h.fr.ch](http://www-h.fr.ch)



*Vous êtes à la recherche d'un nouveau défi professionnel. Le travail au sein d'établissements médicaux, de cliniques ou d'hôpitaux vous intéresse, alors n'hésitez plus...*

**Nous recherchons pour des postes fixes ou des missions temporaires**

**Infirmiers/ères en Soins Généraux**

**Infirmiers/ères Soins Intensifs certifiés**

**Infirmiers/ères Instrumentistes certifiés**

**Auxiliaires de santé CRS**

**Techniciens en radiologie médicale**

**ICUS certifié**

**Sage-femme expérimentée**

**Contactez nous ou envoyez votre dossier à:**

**Free Man Aura**  
Rue St-Roch 8  
1004 Lausanne  
021 321 00 66

Email: [medical@freeman.ch](mailto:medical@freeman.ch)

[www.freeman.ch](http://www.freeman.ch)  
[www.aurajob.com](http://www.aurajob.com)



TRAVAIL TEMPORAIRE ET FIXE

# Religion et travail: la croix et la bannière

## AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE MOREILLON  
DIRECTRICE DROIT ACTIF



## SUJET DÉLICAT

La loi garantit la liberté religieuse dans les rapports de travail. Cela dit, l'employé est avant tout tenu de respecter ses engagements contractuels, même si cela a pour conséquence de restreindre cette liberté. La mise sur pied de directives permet toutefois de clarifier certains points.

La mondialisation a conduit à une augmentation de communautés religieuses qui n'avaient pas encore une longue tradition dans notre pays, modifiant ainsi profondément le paysage religieux suisse. Parmi les plus importantes figurent les musulmans, les chrétiens-orthodoxes, les hindouistes et les bouddhistes.

**FÊTES RELIGIEUSES ET CONGÉS** Qui dit religion dit fêtes religieuses. A cet égard, force est de constater que la diversité culturelle en Suisse ne se retrouve pas dans le calendrier des jours fériés officiels, déterminés avant tout sur la

base de la tradition chrétienne. En effet, les cantons, habilités par le droit fédéral à assimiler au dimanche huit jours fériés par an au maximum, ont opté pour des fêtes catholiques ou protestantes, en fonction de leur passé religieux. La loi fédérale sur le travail (ci-après LTr) tient toutefois compte des membres d'autres communautés religieuses en leur accordant le droit d'interrompre le travail à l'occasion des fêtes religieuses autres que celles assimilées à des jours fériés par les cantons. Conformément à l'article 20a alinéa 2 LTr, ces employés doivent en aviser leur employeur au plus tard trois jours à l'avance pour lui permettre de prendre des dispositions. Ce dernier n'est toutefois pas tenu d'accorder ce congé (art. 20a al. 3). S'il décide cependant de le faire, il peut demander la compensation du travail perdu ou décider de ne pas le rémunérer (art. 11 LTr).

Une autre situation, plus délicate, est celle du collaborateur pratiquant dont la confession impose un certain nombre de prières à heures fixes dans la journée ou la participation hebdomadaire à un culte un jour de semaine. Bien que de courte durée, ces absences répétées peuvent constituer un frein au bon fonctionnement de l'entreprise, car elles sont susceptibles d'empêcher le travailleur d'exé-



**OBLIGATION** La loi stipule que l'employeur est tenu de faire en sorte que ses employés pratiquants puissent vivre leur foi - quelle qu'elle soit - dans des conditions optimales.

cuter correctement sa prestation de travail, à plus forte raison lorsque celui-ci travaille en équipe.

**LA RELIGION DANS LES RAPPORTS DE TRAVAIL** Dans les rapports de travail, la liberté religieuse est garantie par le biais de la protection de la personnalité, consacrée à l'article 328 alinéa 1 du Code des obligations (ci-après CO), qui

implique une obligation de neutralité confessionnelle de la part de l'employeur. Ce dernier est tenu de faire en sorte que ses employés pratiquants puissent vivre leur foi - quelle qu'elle soit - dans des conditions optimales. Il n'est cependant pas tenu de mettre à disposition des locaux spécialement affectés à la prière ou d'aménager des horaires de travail en fonction

des différents cultes de ses collaborateurs. En effet, en vertu du devoir de fidélité que lui impose l'article 321a CO, l'employé est avant tout tenu de respecter ses engagements contractuels et les directives de son employeur, même si cela a pour conséquence de restreindre sa liberté religieuse.

Une situation encore plus délicate pourrait se présenter lors-

que les contraintes que lui impose sa religion sont telles que l'employé ne parvient plus à faire son travail correctement. Prenons le cas du collaborateur qui s'astreint à un jeûne afin de suivre les préceptes de sa religion. Dans cette hypothèse, il ne sera peut-être plus apte à effectuer sa prestation de travail après un certain temps. Si un tel cas se présente, ce n'est qu'après avoir averti l'employé des conséquences de la baisse de qualité de son travail et lui avoir imparti un délai afin de l'améliorer que l'employeur pourra prendre les mesures qui s'imposent.

**DIRECTIVES, FAUTE DE MIEUX...** Il n'existe bien évidemment pas de recette miracle pour régler les particularités liées à la religion sur le lieu de travail, tant le sujet est délicat. La mise sur pied de directives permet toutefois de clarifier certains points afin d'éviter les débordements. ■

A noter:  
Constitution fédérale, RS 101, art. 15;  
Code des obligations, RS 220, art. 321a, 328 al. 1;  
loi sur le travail, RS 822.11, art. 11, 20a al. 2, al. 3

Prochaine chronique, le 11 décembre: «Les sites de réseaux sociaux (SRS) au travail»

[www.droitactif.ch](http://www.droitactif.ch)