



AIDE-MÉMOIRE SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE TRAVAIL DANS LES HÔPITAUX ET CLINIQUES

LTr :	Loi sur le travail, RS 822.11
OLT 1 :	Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail, RS 822.111
OLT 2 :	Ordonnance 2 relative à la Loi sur le travail, RS 822.112
OLT 3 :	Ordonnance 3 relative à la Loi sur le travail, RS 822.113
Art. :	Article
Al. :	Alinéa

La LTr en bref

La LTr répond à un intérêt public: la protection des travailleurs. Cette protection s'articule en deux volets essentiels :

- les dispositions sur la protection de la santé des travailleurs (art. 6 LTr et OLT 3)
- les dispositions sur la durée du travail et du repos (LTr, OLT 1 et OLT 2).

Le contenu de la LTr est impératif et ses dispositions sont des minima. Cela signifie que même avec l'accord du / des travailleur(s) et de l'employeur, on ne peut abaisser ces minima.

Définitions

Cliniques et hôpitaux (art. 15 al. 2 OLT 2) :

Etablissements pour malades, accidentés et convalescents, ainsi que les maternités et pouponnières, suivis par un médecin.

Médecins-assistants (art. 4a OLT 1) :

Médecins qui, après avoir réussi leur examen d'Etat en médecine humaine, dentaire ou vétérinaire, suivent une formation postgrade en vue :

- a. d'obtenir leur premier titre de médecin spécialiste; ou
- b. de satisfaire aux critères d'admission d'ouverture de leur propre cabinet.

Travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée (art. 9 OLT 1) :

Travailleur qui dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

Activité scientifique (art. 10 OLT 1) :

Sont réputés activités scientifiques la recherche et l'enseignement. Est réputé exercer une activité scientifique quiconque jouit d'une grande liberté dans les domaines de la définition des objectifs, de l'exécution et de la répartition de cette activité.

Le terme de recherche s'applique, outre à la recherche fondamentale, à la recherche appliquée, mais n'englobe pas leur application pratique, à savoir le développement et la production.

Le personnel technique et le personnel administratif engagés dans la recherche sont soumis aux dispositions de la loi et de ses ordonnances concernant la durée du travail et du repos.

Champ d'application

Entreprises auxquelles la LTr s'applique

La LTr s'applique à tous les hôpitaux et cliniques en Suisse

- Exceptions :
- Hôpitaux ou cliniques faisant partie de l'administration cantonale ou communale selon la loi sur l'organisation de l'administration du canton ou de la commune (art. 2 LTr)
 - Hôpitaux ou cliniques institués sous forme d'établissements de droit public sans la personnalité juridique ou sous forme de corporation de droit public, si la majorité des travailleurs sont engagés par des contrats de droit public (art. 7 OLT 1)

ATTENTION : Depuis le 1^{er} janvier 2005, la loi sur le travail est applicable à tous les médecins-assistants, même s'ils sont occupés dans un hôpital qui n'est pas soumis à la loi.

Travailleurs auxquels la LTr s'applique

La LTr s'applique dans son intégralité à tous les travailleurs d'une entreprise soumise à la loi

- Exceptions :
- Seules les dispositions sur la protection de la santé sont applicables aux
 - Travailleurs engagés par des contrats de droit public dans des hôpitaux auxquels la LTr n'est pas applicable (art. 71 let. b LTr)
 - Travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée (art. 3 d LTr). NB : les médecins-chefs font en général partie de cette catégorie de travailleurs
 - Les travailleurs qui exercent une activité scientifique

Hôpitaux et cliniques : quelques particularités

Les hôpitaux et cliniques doivent fonctionner en permanence, et doivent être à même d'assurer la sécurité et la santé des patients de nuit comme de jour, dimanches compris.

La LTr tient compte de ces impératifs et a donc édicté des dispositions spéciales applicables aux hôpitaux et cliniques dans l'OLT 2 (indiquées à l'art. 15 OLT 2 : libération de l'obligation de requérir une autorisation de travail de nuit ou du dimanche (art. 4 OLT 2), possibilité de prolonger la période de travail quotidien (art. 5 OLT 2) et le nombre de jours consécutifs de travail (art. 7 al. 2 OLT 2), possibilité d'effectuer du travail supplémentaire le dimanche (art. 8 al. 2 OLT 2), disposition concernant le service de piquet (art. 8a OLT 2), possibilité de réduire la durée du repos quotidien (art. 9 OLT 2), prolongation de la durée du travail de nuit (art. 10 al. 2 OLT 2) et abaissement du nombre de dimanches de congé à douze par année civile (art. 12 al. 2 OLT 2).

Les hôpitaux et cliniques sont ainsi en particulier libérés de l'obligation de requérir un permis pour travailler de nuit ou le dimanche (art. 4 OLT 2). Cela ne les libère bien entendu pas de l'obligation de respecter les autres prescriptions de la loi relatives au travail de nuit ou du dimanche.

Afin de tenir en considération les contraintes liées à l'introduction d'un service de piquet avec des délais d'intervention très courts (inférieurs à 30 minutes), l'art. 8a OLT 2 fixe (depuis le 1^{er} janvier 2010), pour les hôpitaux et cliniques, des mesures compensatoires spécifiques à accorder aux travailleurs.

Durée du travail et du repos dans les hôpitaux et cliniques

Travail de jour

- L'intervalle du travail de jour (et du soir) est de 17 heures, en principe entre 6 et 23 heures. Cet intervalle peut toutefois être avancé ou reculé d'une heure au maximum avec l'accord de la majorité des travailleurs, par ex. de 5 à 22 heures ou de 7 à 24 heures (art. 10 al. 1 et 2 LTr).
- Le travail de jour de chaque travailleur doit se situer dans un intervalle de quatorze heures, pauses et travail supplémentaire inclus (art. 10 al. 3 LTr). Après déduction des pauses, la durée maximale du travail quotidien s'élève donc à 12 h 30, travail supplémentaire compris.
- Le travail de jour de chaque travailleur peut se situer dans un intervalle allant jusqu'à dix-sept heures à condition que le repos quotidien soit d'au moins douze heures en moyenne par semaine civile et que le repos quotidien soit d'au moins huit heures consécutives (art. 5 OLT 2).

Prolongation de la semaine de travail

- Le nouvel article 7 al. 2 OLT 2 (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010) autorise l'employeur à occuper ses travailleurs jusqu'à sept jours consécutifs, pour autant que :

La durée du travail de jour et du soir (cf. art. 10 LTr) du travailleur n'excède pas neuf heures, la durée maximale de la semaine de travail est respectée en moyenne sur deux semaines (le dépassement de la durée maximale de travail dans la première ou deuxième semaine ne compte pas dans ce cas comme du travail supplémentaire au sens de l'art. 12 LTr) et un repos d'au moins 83 heures consécutives est planifié, sans exception, immédiatement après le septième jour de travail.

- Cette disposition vise aussi bien la possibilité de prolonger la semaine de travail pour le travail de jour et du soir ainsi que pour le travail de nuit. Pour le travail de nuit, la limite quotidienne du travail peut dépasser les 9 heures (cf. art. 10 al. 2 OLT 2).
- En cas de travail de nuit sans alternance avec un travail de jour, cette disposition n'est pas applicable.

Travail de nuit

- En dehors de l'intervalle du travail de jour et du soir, il y a travail de nuit (en principe de 23 à 6 heures, sauf si les limites du travail de jour ont été avancées ou repoussées).
- La durée du travail de nuit est en principe de 9 heures dans un intervalle de 10 heures (art. 17a al. 1 LTr)
- La durée du travail de nuit peut aller jusqu'à 10 heures (dans un intervalle de douze heures), à condition qu'il soit composé en grande partie de temps de présence, qu'un endroit pour s'allonger soit mis à disposition, et que le repos quotidien soit de douze heures (art. 10 al. 2 let. a OLT 2).
- Le travail de nuit peut, pour un travailleur, s'étendre à un maximum de 8 heures de travail quotidien dans un intervalle de 12 heures, à condition qu'un endroit pour s'allonger soit mis à disposition, que l'intégralité des 12 heures compte comme temps de travail et que la durée minimale du repos quotidien soit de 12 heures (art. 10 al. 2 let. b OLT 2).

Attention : Tout travail effectué, même partiellement, durant l'intervalle du travail de nuit, est considéré comme du travail de nuit et est donc soumis aux prescriptions sur le travail de nuit.

- Les travailleurs doivent en principe effectuer du travail de nuit et du travail de jour dans la même proportion (art. 25 LTr).
- Les travailleurs qui effectuent jusqu'à 24 nuits de travail par an (travail de nuit temporaire) ont droit à un supplément de salaire de 25 % pour les heures effectuées de nuit (art. 17b LTr et 31 OLT 1).

- Les travailleurs effectuant au moins 25 nuits de travail par an (travail de nuit régulier) ont droit à un supplément de temps libre de 10 % pour les heures effectuées de nuit. Ce supplément de temps libre ne peut être converti en argent, sauf pour les travailleurs n'effectuant qu'une heure de travail au début ou à la fin du travail de nuit (art. 17b LTr et 31 OLT 1).
- Les travailleurs occupés pendant un minimum de 25 nuits par an ont droit, à leur demande, à un examen médical et aux conseils qui s'y rapportent. Le travailleur peut faire valoir son droit à l'examen médical et aux conseils à intervalles réguliers, de deux ans chacun. Cet intervalle est abaissé à un an pour les travailleurs de 45 ans révolus (art. 44 OLT 1).
- L'examen médical est obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, notamment pour les travailleurs occupés de nuit sans alternance avec un travail de jour ou travaillant seuls. Le premier examen doit précéder l'affectation au travail de nuit ; il est ensuite répété tous les deux ans (art. 45 OLT 1).

Travail du dimanche

- Le dimanche couvre la période du samedi 23 h au dimanche 23 h (cet intervalle peut être avancé ou repoussé d'une heure au maximum avec l'accord des travailleurs) mais il y a travail du dimanche entre 6 h et 23 h le dimanche (sauf si les limites du dimanche ont été avancées ou repoussées) (art. 18 LTr).
- Les travailleurs exceptionnellement appelés à travailler le dimanche et effectuant moins de 6 dimanches de travail par an (travail dominical temporaire) ont droit à un supplément de salaire de 50 % pour toute heure de travail effectuée le dimanche (art. 19 LTr).
- Aucun supplément salarial ou en temps libre pour le travail dominical régulier (plus de 6 dimanches par an et par travailleur) n'est prévu par la loi, qui laisse les parties libres de convenir de la réglementation du travail du dimanche régulier.
- Les travailleurs doivent bénéficier de douze dimanches de congé par année, qui peuvent être répartis de manière irrégulière dans l'année.
- Lorsque le travailleur est occupé le dimanche, il a droit dans la semaine qui suit ou qui précède à un repos hebdomadaire de 36 heures à la suite du repos quotidien.
- En principe, le travailleur occupé le dimanche ne peut être occupé plus de six jours de suite.
- Le travail supplémentaire effectué le dimanche doit être compensé par un repos de durée équivalente dans un délai de vingt-six semaines.

Repos quotidien

- Le repos quotidien est en principe d'au moins onze heures consécutives (art. 15a LTr)
- La durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures à condition que le repos quotidien soit de douze heures en moyenne sur deux semaines (art. 9 OLT 2).

Ex. : si la durée du repos quotidien d'un travailleur est réduite à 9 heures une fois, sur les deux semaines, la moyenne du repos quotidien doit être de 12 heures (soit 168 heures). En soustrayant les 9 heures du repos quotidien raccourci, on obtient 159 heures devant être réparties sur 13 repos quotidiens, soit 12.25 heures par repos quotidien au minimum. Si la durée du repos quotidien est réduite deux fois durant ces deux semaines, le repos quotidien les autres jours doit être de 12.5 heures au minimum.

- Sa durée doit être de douze heures lorsque le travail de nuit dure dix heures dans un intervalle de douze heures (art. 10 al. 2 OLT 2)
- Sa durée doit être de douze heures en moyenne par semaine civile et d'au minimum 8 heures lorsque l'espace de travail de jour du travailleur est prolongé à dix-sept heures (art. 5 OLT 2)

Ex.: un travailleur peut être appelé à travailler le lundi entre 7 heures et minuit (dix-sept heures). Il ne pourra recommencer le travail le mardi qu'à 8 heures (repos quotidien d'au moins 8 heures). Sur la semaine, le repos quotidien doit être d'au moins 12 heures en moyenne. Cela signifie donc que durant le reste de la semaine, la durée du repos quotidien devra être d'au moins 12.6 heures (7 repos quotidiens de douze heures en moyenne, soit 84 heures moins 8 heures correspondant au repos quotidien raccourci de lundi à mardi qui font un total de 76 heures à répartir sur les 6 repos quotidiens restant).

Pauses

- Le travail doit être interrompu à peu près en son milieu par des pauses de 15 minutes pour une journée de travail de plus de 5.5 h, de 30 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures et d'1 heure pour une journée de travail de plus de 9 heures. Toute tranche de travail de plus de 5.5 heures avant ou après la pause donne droit à une pause supplémentaire. (art. 15 LTr et 18 OLT 1)
- Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18 OLT 1)
- Les pauses comptent comme temps de travail si le travailleur doit rester à son poste ou s'il doit se tenir prêt à intervenir, en étant atteignable sur bip par ex. ou en restant dans les locaux du service (art. 15 al. 2 LTr).

Service de piquet

Service de piquet hors de l'hôpital ou de la clinique

Il y a service de piquet, ou disponibilité sur appel, lorsque le travailleur doit être prêt à intervenir mais qu'il ne doit pas rester dans l'hôpital ou la clinique.

Si le délai entre la convocation du travailleur et son arrivée sur le lieu de travail (délai d'intervention) est d'au moins 30 minutes, dans ce cas, seules les durées effectives des interventions et les temps de trajet ainsi occasionnés comptent comme temps de travail (art. 15 OLT 1).

Si le délai d'intervention est inférieur à 30 minutes, le travailleur reçoit en plus de ce qui précède, une compensation en temps de 10% pour la période inactive du service de piquet. La période inactive correspond au temps consacré à un service de piquet en dehors des interventions et du temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir (art. 8a al. 2 OLT 2).

Ex. service de piquet de 20h00 à 8h00, intervention 1 heure 20 minutes, trajet 20 minutes pour se rendre sur le lieu de travail et 20 minutes pour le retour : la période inactive du service de piquet correspond à 10 heures et le travailleur concerné aura droit à 10% de 10 heures, c'est-à-dire à une compensation en temps d'1 heure à laquelle s'ajouteront les 2 heures correspondantes à la durée de l'intervention et du trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir. Ce repos compensatoire doit être accordé dans un délai d'une année (cf. art. 17b, al. 2 LTr).

Le service de piquet peut se faire à la suite du travail régulier, et les interventions peuvent interrompre le repos quotidien. Toutefois, si la durée du repos quotidien est réduite à moins de 4 heures consécutives, le repos suivant la dernière intervention doit être de onze heures (art. 19 OLT 1).

Le service de piquet ne peut excéder 7 jours par période de quatre semaines. Ensuite, une période sans piquet doit obligatoirement être prévue. En effet, le travailleur ne peut être appelé à effectuer aucun autre service de piquet au cours des deux semaines qui suivent son dernier service de piquet, même s'il n'y a pas eu d'intervention effective. Ces deux semaines libres ne doivent donc pas forcément être incluses dans les 4 semaines servant de base à la planification (art. 14 al. 2 OLT 1 et art. 8a al. 4 OLT 2).

Si l'hôpital ou la clinique n'a pas suffisamment de personnel, le nombre d'interventions effectuées lors du service de piquet ne dépasse pas cinq interventions par mois sur la moyenne de l'année et que l'on ne se trouve pas dans le cas d'un délai d'intervention réduit visé à l'art. 8a al. 2-4 OLT 2, le travailleur peut être affecté au service de piquet pendant quatorze jours au maximum sur quatre semaines (art. 14 al. 3 OLT 1).

Les indemnités relatives au service de piquet hors de l'entreprise doivent être définies contractuellement ou par convention collective de travail, mais ne sont pas prévues par la LTr.

Service de piquet dans l'hôpital ou la clinique

Lorsque le travailleur doit rester dans l'hôpital ou la clinique, il ne s'agit pas à proprement parler de service de piquet mais de garde. L'obligation de rester dans l'établissement résulte soit d'une directive explicite de l'employeur, soit indirectement du délai d'intervention réduit (inférieur à 30 minutes, cf. art. 8a al. 3 OLT 2) qui ne permet objectivement pas au travailleur d'effectuer son service de piquet hors de l'hôpital ou de la clinique.

Ce service de garde compte comme temps de travail dans son intégralité, même si le travailleur n'a pas à effectuer d'intervention. Dès lors, ce service de garde doit être suivi du repos quotidien habituel (cf. commentaire art. 15 al. 1 OLT 1).

Protection spéciale des travailleuses - Maternité

Travaux interdits

Il est autorisé d'occuper des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles seulement si une analyse de risques, effectuée par un spécialiste de la sécurité au travail au sens de l'Ordonnance du 25 novembre 1996 sur les qualifications des spécialistes de la santé au travail (RS 822.116) a démontré qu'il n'existe pas de risque pour la santé de la mère ou de l'enfant, ou que des mesures permettent d'y parer (art. 62 et 63 OLT 1).

Sont réputées activités dangereuses ou pénibles :

- déplacement manuel de charges lourdes;
- des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce
- des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations
- des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité;
- des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit;
- des activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs;
- des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes.

Les critères d'évaluation de la dangerosité de ces activités sont contenus dans l'Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (RS 822.111.52), qui contient également d'autres travaux interdits.

Lorsqu'une femme enceinte, accouchée ou allaitante ne peut être occupée en raison du caractère dangereux du travail, elle a droit à **80 % de son salaire** lorsqu'aucun travail équivalent et non dangereux ne peut lui être proposé (art. 35 LTr).

Temps de travail

Les femmes enceintes peuvent sur simple avis se dispenser d'aller au travail ou le quitter (art. 35 a LTr).

La durée du travail quotidien des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne peut être prolongée, elle ne peut dans tous les cas pas excéder 9 heures par jour (art. 60 OLT 1).

Il est interdit d'occuper une femme durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. De la huitième à la seizième semaine après l'accouchement, elle ne peut être occupée que si elle y consent (art. 35a al. 3 LTr).

Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail rémunéré dans les limites suivantes : 30 minutes pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, 60 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures et 90 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures (art. 60 al. 2 OLT 1).

Aménagement du travail

Dès le 4^{ème} mois de grossesse, les femmes qui travaillent surtout debout ont droit à un repos quotidien de 12 heures et à une pause supplémentaire de 10 minutes après chaque tranche de deux heures de travail.

Dès le 6^{ème} mois de grossesse, les activités debout doivent être limitées à 4 heures par jour (art. 61 OLT 1).

Pendant la grossesse et de la 8^{ème} à la 16^{ème} semaine après l'accouchement, la travailleuse exerçant une activité entre 20 heures et 6 heures peut demander à être transférée à un poste équivalent entre 6 et 20 heures. Si aucun travail équivalent n'existe, elle a droit à 80 % de son salaire (art. 35b LTr).

Il est interdit d'occuper une femmes enceinte entre 20 heures et 6 heures durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement. Si aucun travail équivalent entre 6 et 20 heures n'existe, elle a droit à 80 % de son salaire (art. 35a al. 4 et 35b al. 2 LTr).