



La loi sur le travail en bref



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica



Son contenu

La loi sur le travail¹ (LTr) protège les travailleurs contre les risques de santé lié à leur activité professionnelle. C'est pourquoi elle comprend des prescriptions relatives à la protection de la santé et à la durée de travail et de repos. Elle fixe les conditions minimales - rien ne s'oppose donc à des réglementations plus favorables, p. ex. dans des conventions collectives de travail (CCT).

Ce qui vous concerne

En tant que médecin-assistant(e), mais en principe aussi en tant que chef(fe) de clinique, vous êtes assujetti(e) à la loi sur le travail.² Cet assujettissement représente une grande avancée pour laquelle nos membres se sont longtemps battus. Il est donc d'autant plus important que vous sachiez ce qu'il implique dans votre travail quotidien. Nous vous l'expliquons.

Qu'est-ce que la durée de travail?

Est réputé durée de travail au sens de la loi³ le temps pendant lequel vous devez vous tenir à la disposition de l'employeur. À l'hôpital, elle inclut la totalité du temps de présence, c'est-à-dire aussi le service de garde. La loi sur le travail distingue travail de jour, du soir et de la nuit. Il y a travail de jour entre 6 et 20 heures et travail du soir entre 20 et 23 heures.⁴ Par conséquent, il y a travail de nuit entre 23 et 6 heures.⁵

Combien d'heures avez-vous le droit de travailler?

La durée hebdomadaire maximale de travail s'élève à 50 heures.⁶ Cela s'applique également en cas d'engagement à temps partiel. Elle inclut la formation postgraduée structurée. Votre durée effective de travail de jour et du soir, y compris

¹ RS 822.11; Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce.

² Depuis le 1^{er} janvier 2005, la LTr s'applique à tous les médecins-assistant(e)s, même si l'hôpital dans lequel ils travaillent n'est pas assujettis à la LTr.

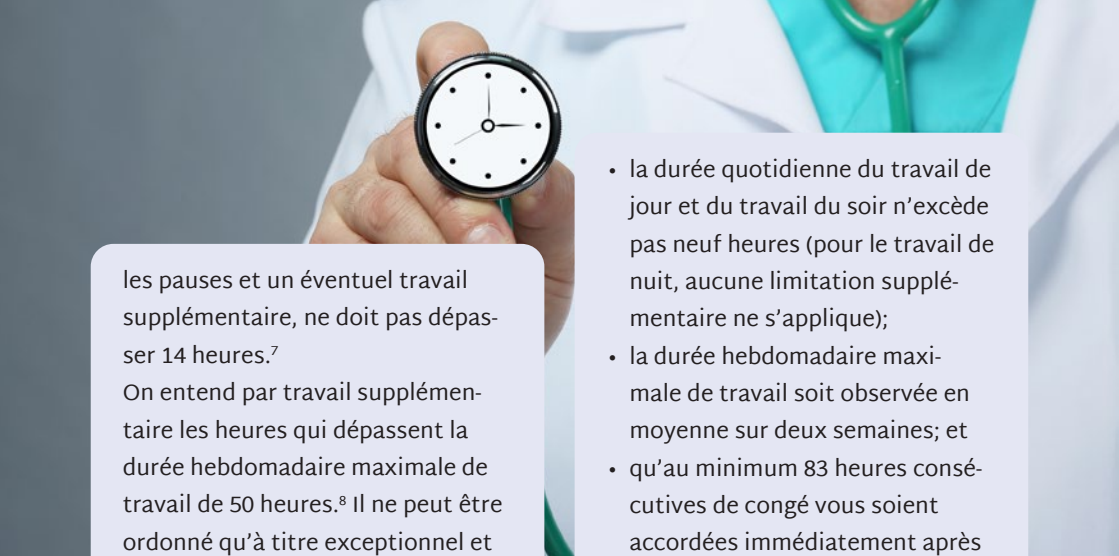
³ Art. 13 al. 1 OLT 1

⁴ Art. 10 al. 1 LTr.

⁵ voir art. 16 LTr.

⁶ Art. 9 al. 1 let. b LTr.





les pauses et un éventuel travail supplémentaire, ne doit pas dépasser 14 heures.⁷

On entend par travail supplémentaire les heures qui dépassent la durée hebdomadaire maximale de travail de 50 heures.⁸ Il ne peut être ordonné qu'à titre exceptionnel et est limité à deux heures par jour. Sont exceptés les jours ouvrables chômés ou les urgences. Dans ce cas, il est permis d'effectuer plus de deux heures de travail supplémentaire par jour.⁹

Vous ne devez pas accomplir plus de 140 heures de travail supplémentaire par année civile.¹⁰ Cette limite s'applique aussi si vous en compensez la totalité ou une partie par un congé. Pour le travail supplémentaire non compensé, l'employeur doit vous verser un supplément de salaire de 25 pour cent.¹¹

Normalement, vous n'avez pas le droit de travailler plus de six jours consécutifs.¹² Sept jours sont autorisés, à condition que:

- la durée quotidienne du travail de jour et du travail du soir n'excède pas neuf heures (pour le travail de nuit, aucune limitation supplémentaire ne s'applique);
- la durée hebdomadaire maximale de travail soit observée en moyenne sur deux semaines; et
- qu'au minimum 83 heures consécutives de congé vous soient accordées immédiatement après le septième jour.¹³

Quelles règles s'appliquent pour la compensation du travail supplémentaire?

Le travail supplémentaire accumulé chaque semaine doit être soit compensé avec votre accord par un congé de même durée ou payé avec un supplément de salaire de 25%. Les points suivants sont importants pour la pratique:

- Vous avez le droit de vous renseigner en tout temps sur le travail supplémentaire accumulé et sur l'ampleur de la compensation de ce dernier par des congés.
- Les heures négatives ne peuvent en principe pas être compensées avec du travail supplémentaire. En revanche, si le travail supplémentaire est compensé avec des

⁷ Art. 10 al. 3 LTr.

⁸ Art. 12 et 13 LTr; art. 25 OLT 1

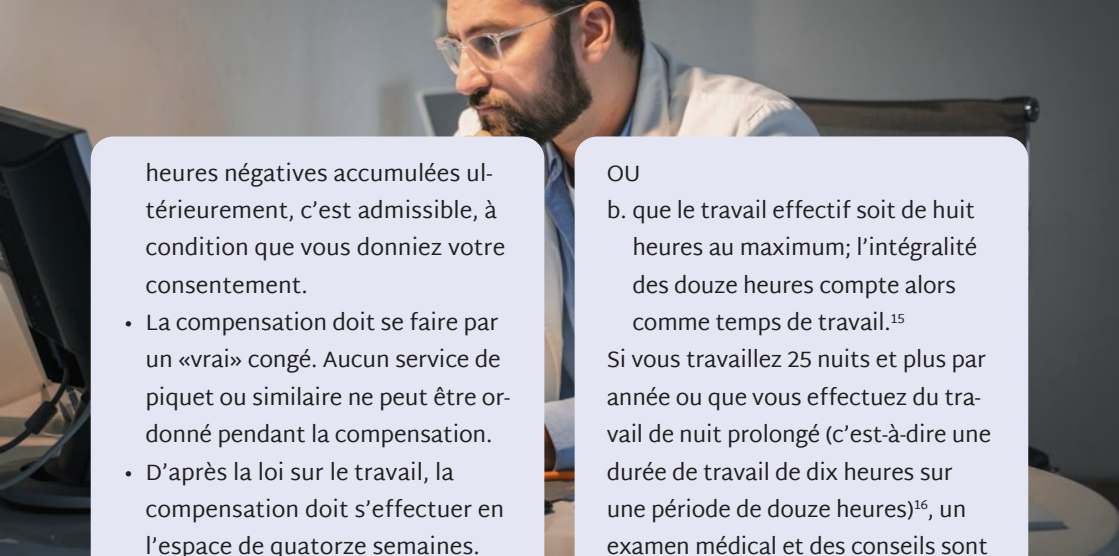
⁹ Art. 12 al. 1 LTr.

¹⁰ Art. 12 al. 2 LTr.

¹¹ Art. 13 al. 1 LTr.

¹² Art. 16 al. 2 OLT 1.

¹³ Art. 7 al. 2 OLT 2.



heures négatives accumulées ultérieurement, c'est admissible, à condition que vous donniez votre consentement.

- La compensation doit se faire par un «vrai» congé. Aucun service de piquet ou similaire ne peut être ordonné pendant la compensation.
- D'après la loi sur le travail, la compensation doit s'effectuer en l'espace de quatorze semaines. Ce délai peut être prolongé à douze mois, à condition que les employés et les employeurs y consentent.

Qu'en est-il de la nuit?

Les prescriptions relatives au travail de nuit s'appliquent dès que le travail tombe dans la période entre 23 heures et 6 heures du matin le jour suivant.¹⁴ Il peut durer au maximum douze heures (par exemple entre 21 heures et 9 heures le lendemain matin) s'il est suivi d'une période de repos de douze heures au minimum et si un endroit pour s'allonger est à disposition. D'autres prescriptions sont:

- a. que la durée de travail soit de dix heures au maximum et qu'elle soit en grande partie composée de temps de présence;

OU

- b. que le travail effectif soit de huit heures au maximum; l'intégralité des douze heures compte alors comme temps de travail.¹⁵

Si vous travaillez 25 nuits et plus par année ou que vous effectuez du travail de nuit prolongé (c'est-à-dire une durée de travail de dix heures sur une période de douze heures)¹⁶, un examen médical et des conseils sont obligatoires.¹⁷ Lors de l'examen médical, votre état de santé est contrôlé et votre aptitude ou inaptitude au travail de nuit est consignée.¹⁸ Les conseils portent sur des aspects spécifiques liés au travail de nuit, par exemple des questions relatives à la famille ou aux conditions sociales.¹⁹ Si vous travaillez 25 nuits et plus par année civile, vous pouvez compenser dix pour cent du temps pour les heures effectuées de nuit par un congé dans le délai d'une année.²⁰ Si vous travaillez un moins grand nombre de nuits par année civile, vous avez droit à une majoration de salaire de 25 pour cent pour les heures effectuées de nuit.²¹

¹⁵ Art. 10 al. 2 OLT 2.

¹⁶ Art. 29 al. 1 OLT 1.

¹⁷ Art. 45 al. 1 let. c et e OLT 1.

¹⁸ Art. 43 al. 1 et art. 45 al. 3 OLT 1.

¹⁹ Art. 43 al. 3 OLT 1.

²⁰ Art. 17b al. 2 LTr en lien avec l'art. 31 al. 1 OLT 1.

²¹ Art. 17b al. 1 LTr et 31 ss OLT 1.

¹⁴ Art. 10 al. 1 LTr.

Qu'en est-il de la durée de repos?

Vous avez droit à un repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.²² Votre durée de repos peut être réduite à neuf heures plusieurs fois par semaine, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à douze heures par jour en moyenne sur deux semaines.²³ En cas de travail de nuit, une durée de repos de douze heures doit être accordée sans exception.²⁴ Votre employeur ne peut pas compenser la durée de repos par de l'argent, excepté à la fin des rapports de travail.²⁵

Qu'est-ce que la durée de piquet?

Il y a service de piquet, ou disponibilité sur appel, lorsque vous devez être prêt(e) à intervenir mais que vous ne devez pas rester sur le lieu de travail.²⁶

Si le délai entre l'appel à intervenir et votre arrivée sur le lieu de travail (délai d'intervention) est d'au moins 30 minutes et que vous effectuez le service de piquet en dehors de l'établissement, le temps mis à

disposition n'est considéré comme temps de travail que dans la mesure où vous travaillez effectivement. Le temps que vous consacrez au trajet pour vous rendre au travail et en revenir compte également comme temps de travail.²⁷

Si le délai d'intervention est inférieur à 30 minutes, vous avez droit à une compensation en temps équivalant à dix pour cent de la durée de la période inactive du service de piquet.²⁸

Si vous n'avez pas le droit de quitter votre lieu de travail, il ne s'agit pas à proprement parler d'un service de piquet mais d'un service de garde.

L'obligation de rester sur place résulte soit d'une directive explicite de l'employeur, soit indirectement du délai d'intervention réduit (inférieur à 30 minutes) qui ne vous permet objectivement pas d'effectuer votre service de piquet ailleurs.²⁹

Ce service de garde compte dans son intégralité comme temps de travail, même si vous n'avez pas à effectuer d'interventions.³⁰ Dès lors, vous avez droit à votre repos quotidien habituel après ce service de garde.

²² Art. 15a al. 1 LTr.

²³ Art. 9 OLT 2.

²⁴ Art. 10 al. 1 OLT 2.

²⁵ Art. 22 LTr.

²⁶ Art. 14 al. 1 OLT 1.

²⁷ Art. 15 al. 2 OLT 1.

²⁸ Art. 8a al. 2 OLT 2.

²⁹ Voir art. 8a al. 2 OLT 2.

³⁰ Art. 15 al. 1 OLT 1 et art. 8a al. 3 OLT 2.





Comment le service de piquet est-il réglementé?

Le service de piquet peut se faire à la suite du travail régulier, et les interventions peuvent interrompre le repos quotidien. Si nécessaire, un repos doit être accordé après une éventuelle intervention. Vous avez dans tous les cas droit à un repos d'au moins quatre heures. Si celui-ci ne peut pas être respecté, l'employeur doit vous accorder un repos d'au moins onze heures après la dernière intervention.³¹

Vous ne pouvez pas accomplir plus de sept jours de piquet par période de quatre semaines. Dans les deux semaines qui suivent votre dernier service de piquet, vous ne pouvez être affecté à aucun service de piquet.³²

Le service de piquet peut, à titre exceptionnel, s'élever à un maximum de 14 jours en l'espace de quatre semaines, pour autant que


- les ressources en personnel soient insuffisantes;
- le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois (au maximum 55 interventions par année civile).³³

La loi sur le travail ne règle pas les indemnités pour le service de piquet. Elles doivent faire l'objet d'un accord spécifique (p. ex. dans le contrat de travail ou la CCT).

³¹ Art. 19 al. 3 OLT 1.

³² Art. 14 al. 2 OLT 1 et art. 8a al. 4 OLT 2.

³³ Art. 14 al. 3 OLT 1.



Que se passe-t-il si vous êtes enceinte ou que vous allaitez?

Vous devez alors être occupée de manière à éviter tout risque pour votre santé et celle de l'enfant.³⁴ Cela signifie que pendant la grossesse et lorsque que vous allaitez, vous ne devez pas travailler plus longtemps que la durée ordinaire convenue de la journée de travail et en aucun cas plus de neuf heures par jour.³⁵ Votre durée de travail réglementaire doit être adaptée en conséquence. Cela n'a pas de répercussions sur votre salaire.

À partir du quatrième mois de grossesse, la durée de votre repos quotidien est d'au moins douze heures.³⁶ Et durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, vous n'avez plus le droit de travailler entre 20 heures et 6 heures.³⁷

Vous ne pouvez pas être occupée durant les huit semaines qui suivent l'accouchement et, ensuite, jusqu'à la 16e semaine, vous ne pouvez l'être que si vous y consentez.³⁸ Si vous allaitez, le temps nécessaire pour allaiter ou tirer votre lait doit vous être accordé. Pendant la première année de la vie de l'enfant, le temps que vous consacrez à cela compte comme temps de travail rémunéré dans les limites définies par la loi.³⁹

Signaler les problèmes ▶



Contactez notre bureau de notification (asmac.ch/notification) si vous constatez des violations du droit du travail ou d'autres problèmes. Nous nous occupons de chaque cas!

³⁴ Art. 35 al. 1 LTr.

³⁵ Art. 60 al. 1 OLT 1.

³⁶ Art. 61 al. 1 OLT 1.

³⁷ Art. 35a al. 4 LTr.

³⁸ Art. 35a al. 3 LTr.

³⁹ Art. 60 al. 2 OLT 1.



A l'écoute des jeunes

Vous souhaitez en savoir plus sur nous?

Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique

Bollwerk 10, Case postale | 3001 Berne

Tél. +41 31 350 44 88 | secretariat@asmac.ch

www.asmac.ch

[f](#) [in](#) [@](#) [@vsaoasmac](#)