



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

Version du 15 mars 2023

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 :** 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 (art. 4a al. 1 OLT 1).

## 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 : seuls les médecins-chefs font en général partie de cette catégorie de travailleurs
- Les travailleurs qui exercent exclusivement une activité scientifique (art. 3 let. d LTr).

## 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 occuper des travailleurs 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, pour les hôpitaux et cliniques, des mesures compensatoires spécifiques à accorder aux travailleurs.

## DURÉE DU TRAVAIL ET DU REPOS DANS LES HÔPITAUX ET CLINIQUES

### Semaine de travail

- La semaine au sens de la loi (semaine de travail) commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (art. 16 al. 1 OLT 1).
- La durée maximale de la semaine de travail dans la branche de la santé est de **50 heures** (art. 9 al. 1 LTr).
- A titre exceptionnel, la durée maximale de la semaine de travail peut être dépassée, notamment en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail. Le travail supplémentaire ne peut dépasser pour le travailleur pris individuellement 140 heures par année civile (art. 12 LTr).

- En principe, pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 % ; cependant aucun supplément de salaire ne sera versé si le travail supplémentaire est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée (art. 13 LTr et 25 OLT 1).

### Travail de jour et du soir

- L'intervalle du travail de jour et du soir de l'entreprise 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 et du soir de chaque travailleur doit se situer dans un espace de quatorze heures, pauses et travail supplémentaire inclus (amplitude de travail, 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.**
- **Exceptionnellement, il est possible**, dans les limites du travail du jour et du soir, **d'élargir l'amplitude de travail de 14 heures à 17 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

- L'article 7 al. 2 OLT 2 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, art. 10 al. 1 et 2 LTr).
- La durée du travail de nuit est en principe de 9 heures dans un intervalle de 10 heures (amplitude de travail, art. 17a al. 1 LTr)

**Dans les hôpitaux et les cliniques, il est possible d'occuper les travailleurs à un poste de nuit s'inscrivant exceptionnellement dans un intervalle de 12 heures.** L'employeur dispose de deux variantes pour organiser le travail de nuit :

- a) Occupation jusqu'à 10 heures de travail (dans un intervalle de douze heures), à condition que le travail soit composé en grande partie de temps de présence, qu'un endroit pour s'allonger soit mis à disposition des travailleurs, et que le repos quotidien qui suit soit d'au moins de douze heures (art. 10 al. 2 let. a OLT 2).
- b) Occupation jusqu'à 8 heures de travail (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 le repos quotidien qui suit soit d'au moins de 12 heures (art. 10 al. 2 let. b OLT 2).

**Attention :** Tout travail qui comporte une partie effectuée durant l'intervalle du travail de nuit, est considéré comme du travail de nuit dans son ensemble et est donc soumis aux prescriptions sur le travail de nuit (notamment en ce qui concerne sa durée). Par contre, les compensations en argent ou en temps seront versées uniquement sur les heures effectuées durant l'intervalle de nuit.

Ex. Début du travail à 16h00 et fin à 01h00 du matin. Intervalle du travail de nuit pour l'entreprise : 23h00 à 06h00. Durée du travail de nuit 9h00. La compensation sera versée uniquement sur 2 heures (entre 23h00 et 01h00).

- 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 de nuit au début ou à la fin du travail (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 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 les travailleurs occupés de nuit de manière régulière ou périodique qui se trouvent exposées à des situations pénibles, ce qui est régulièrement le cas dans le domaine de la santé (art. 45 al. 1 lit. c 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 pour le travail dominical régulier (plus de 6 dimanches par an et par travailleur, art. 32a al. 2 LTr) n'est prévu par la loi sur le travail.
- Les travailleurs doivent bénéficier de douze dimanches de congé par année, qui peuvent être répartis de manière irrégulière dans l'année (art. 12 al. 2 OLT 2).

- Lorsque le travailleur est occupé le dimanche, il a droit dans la semaine où le dimanche est travaillé ou dans la semaine suivante à un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives à la suite du repos quotidien (donc en tout 47 heures) (art. 12 al. 2 OLT 2).
- En principe, le travailleur occupé le dimanche ne peut être occupé plus de six jours de suite (art. 21 al. 3 OLT 1).
- Le travail supplémentaire effectué le dimanche doit être compensé par un repos de durée équivalente dans un délai de vingt-six semaines (art. 8 al. 2 OLT2).

### Travail pendant un jour férié

- Le seul jour férié fédéral est celui de la fête nationale (1er août). Les cantons peuvent assimiler au dimanche jusqu'à huit jours fériés cantonaux (art. 20a LTr). Pour les cliniques et hôpitaux, l'art. 15 OLT 2 permet, par renvoi à l'art. 4 OLT 2, d'occuper les travailleurs les jours fériés sans nécessiter d'autorisation.

### Repos quotidien

- Le repos quotidien est en principe d'au moins onze heures consécutives (art. 15a LTr)
- **Exceptionnellement pour les hôpitaux et les cliniques**, 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).
- Pour vérifier le respect de cette disposition il faut contrôler si, sur une durée de deux semaines, on est en présence d'une réduction du repos quotidien (plusieurs fois à 9 heures) entre deux journées de travail. Si c'est le cas, il faut contrôler que les heures en moins soient comprises dans les autres périodes de repos quotidien **entre deux journées de travail**.

Exemple correct : Travail lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi

Lundi-mardi : repos quotidien de 9 h

Mardi-mercredi : repos quotidien de 15 h

Mercredi-jeudi : repos quotidien 9 h

Jeudi-vendredi : repos quotidien 12 h

Total heures de repos quotidien :  $4 \times 12 \text{ h} = 48$ , dans l'exemple 45h, manquent 3 heures.

- La durée du repos quotidien 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)

### 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).

## Formation

- La formation et la formation continue que chaque médecin suisse doit effectuer par année civile afin d'obtenir un titre de spécialiste ou pour pouvoir conserver son titre de spécialiste, selon la Loi sur les professions médicales (LPMéd ; 811.11), comptent comme temps de travail au sens de l'art. 13, al. 4 OLT 1.

## 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, en sus du travail habituel, à intervenir mais qu'il ne doit pas rester dans l'hôpital ou la clinique. Le service de piquet est destiné à faire face à des "événements spéciaux" et à des "situations exceptionnelles", et il ne s'agit donc pas de continuer à effectuer son travail habituel.

**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, seules les durées effectives des interventions et les temps de trajet ainsi occasionnés comptent comme temps de travail** (art. 15 OLT 1). Le temps consacré à une intervention dans le cadre d'un service de piquet à domicile qui ne nécessite pas de déplacement, notamment le temps passé au téléphone, est également considéré comme du temps de travail.

**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 a duré 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, que 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 à un 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 ne sont pas fixées par la LTr. Elles doivent donc être définies contractuellement ou par convention collective de travail.

### **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**

L'employeur est autorisé à 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). De ce fait, il n'est pas possible d'affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite à un service de piquet. Dans ce sens, il n'est pas possible non plus de générer des heures négatives pendant la maternité.

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 réputé 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). La travailleuse bénéficie des mêmes temps d'allaitement rémunérés indépendamment du fait qu'elle allaite son enfant dans l'entreprise ou qu'elle quitte son lieu de travail pour allaiter. Dans ce dernier cas, une prolongation des temps d'allaitement rémunérés pour prendre en considération les trajets effectués n'est pas prévue.

## Aménagement du travail

Dès le 4<sup>ème</sup> 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 (art. 61 al. 1 OLT 1).

Dès le 6<sup>ème</sup> mois de grossesse, les activités debout doivent être limitées à 4 heures par jour (art. 61 al. 2 OLT 1).

Pendant la grossesse et de la 8<sup>ème</sup> à la 16<sup>ème</sup> 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 femme 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).

## Contact

SECO | Conditions de travail –  
*Protection de la santé au travail*

[info.ab@seco.admin.ch](mailto:info.ab@seco.admin.ch) | [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)