

Finasseries juridiques de certains employeurs

# Pour la compensation intégrale du temps d'habillage – maintenant!

Le temps consacré par les soignants à changer de vêtement sur leur lieu de travail a beau relever juridiquement du temps de travail, il n'est pas pour autant systématiquement rémunéré comme tel – une injustice qui n'a que trop duré.

Texte: Pierre-André Wagner

La goutte d'eau qui a fait déborder le vase fut l'automatisation prévue de la distribution des tenues professionnelles à l'Hôpital universitaire de Zurich. Jusqu'alors, le personnel soignant avait tacitement «fait cadeau» à son employeur du temps requis pour changer de vêtements et pour passer du vestiaire aux différents services hospitaliers – soit environ quinze minutes par jour ou sept jours par an. Or, avec les temps d'attente induits par le nouveau système de distribution, ce temps «offert» aurait encore augmenté. Des clarifications auprès du SECO (l'autorité responsable de la loi sur le travail) et des motions au gouvernement cantonal ont confirmé que, selon la loi sur le travail, le temps nécessaire pour changer de vêtements est sans équivoque aucune considéré comme temps de travail. Après tout, le personnel infirmier ne se change pas par plaisir, le port de vêtements professionnels étant impératif et prescrit par l'employeur lui-même – à moins d'imaginer un hôpital où médecins, infirmières et physiothérapeutes circuleraient en jeans et en T-shirts, a ironiquement suggéré un journaliste du Blick. Immédiatement et sans autre tergiversation, les institutions de soins de toute la Suisse se mirent à rembourser au personnel l'in-

tégralité du temps d'habillage. Quelle bonne blague... Enfin, elles existent, ces institutions qui concèdent sans histoires à leurs soignants ce qui leur appartient de droit, comme la clinique Schulthess à Zurich par exemple. Dans le cadre d'une enquête auprès de ses membres, la section Zurich/Glaris/Schaffhouse de l'ASI a présenté plusieurs options: déplacer la badgeuse au vestiaire, créditer le temps d'habillage ou, variante privilégiée par les participants, compenser celui-ci par des jours de vacances. Hélas, qui prétend mettre en application la simplissime équation «temps de vestiaire = temps de travail» se heurte en maints endroits à un véritable barrage d'artifices, de manœuvres, de finasseries juridiques, voire de menaces.

## Vide juridique et juges outranciers

Soit: il est exact que les dispositions du Code du travail sur le temps de travail ne s'appliquent pas dans toutes les institutions. Ne sont ainsi pas concernés les (rares) hôpitaux faisant partie d'une administration (par ex. cantonale ou communale) ou gérés par une communauté d'intérêts publics. Ici, c'est le droit de la fonction publique qui s'applique. Souvent, celui-ci reste muet au sujet du temps d'habillage – lacune qu'il incombe aux tribunaux de combler. Comment? Normalement, en se référant aux réglementations existantes, comme précisément celles de la loi sur le travail. Dans le cas de l'Hôpital Limmat, près de Zurich, les juges ont fait preuve de fantaisie: ils ont rejeté la plainte des employés, acceptant le motif fulminant fourni par l'hôpital, à savoir qu'il n'était pas usuel jusque-là d'imputer le temps d'habillage sur le temps de travail... alors, à quoi bon changer de mauvaises habitudes!

Deuxième problème: le Code du travail précise ce qui relève du temps de travail mais ne s'exprime pas quant à sa rémunération. Raison pour laquelle les services de piquet peuvent faire l'objet d'une rémunération inférieure au salaire pour le travail proprement dit. Toutefois, ce raisonnement n'est pas applicable au temps d'habillage qui, contrairement aux périodes inactives d'un service de piquet, fait partie intégrante du travail effectif.

## Un système à revoir en profondeur

Troisième problème – le plus grave: nous dépensons des sommes considérables pour notre système de santé, mais la part destinée au personnel soignant est négligeable. C'est pourquoi maints employeurs menacent de compenser la rétribution du temps d'habillage en supprimant les pauses payées, en raccourcissant les transmissions ou la durée des services. Mettre en application les dispositions légales de protection des travailleurs sur le dos et aux frais de ceux-ci et au détriment de la qualité des soins, voilà une perversion bien digne d'un système politique qui jette au personnel soignant l'os de quelques applaudissements tout en lui intimant de ne pas trop s'enorgueillir de son importance systémique. Le seul remède: une amélioration massive de la rémunération des soins, comme le réclame l'initiative populaire sur les soins infirmiers.

## L'auteur

**Pierre-André Wagner**, avocat et infirmier diplômé, est responsable du service juridique de l'ASI. Contact: pierre-andre.wagner@sbk-asi.ch

## Des exemples de la pratique

### Votre vécu compte

Vous souhaitez témoigner dans cette rubrique? Ecrivez à [soins-infirmiers@sbk-asi.ch](mailto:soins-infirmiers@sbk-asi.ch)