

Un hôpital condamné à payer des arriérés

# Une pause est une pause!

Six infirmières d'une unité de surveillance de néonatalogie ont gagné un procès. Les juges considèrent que leurs pauses constituent du temps de travail payé – une décision qui fait date.

Texte: Pierre-André Wagner

Une pause repas non rémunérée est-elle considérée comme une pause et un «congé» est-il considéré comme libre si, dans le premier cas comme dans le second, l'infirmière doit se tenir prête à intervenir à tout moment? Non et encore non, a répondu l'équipe de l'unité de surveillance de néonatalogie de l'Hôpital cantonal de Bâle-Campagne – six infirmières spécialisées et expérimentées. Dans un premier temps, celles-ci ont demandé le soutien de la section des deux Bâle de l'ASI. Après l'échec des pourparlers avec l'employeur, l'ASI leur a octroyé l'assistance juridique. Le tribunal cantonal leur a donné raison dans une décision qui fait date. De quoi retournait-il exactement?

## Des pauses interrompues

Pour les quatre à six lits monitorés, du lundi au vendredi, l'équipe de jour était constituée de deux infirmières qui se relayaient pendant la pause de midi. Le problème suivant, connu depuis longtemps, avait été maintes fois exposé à l'employeur, malheureusement sans succès: le soir, la nuit et le week-end, une seule infirmière était de service. Celle-ci en était réduite à prendre sa pause munie d'un babyphone dans la salle d'allaitement et d'examen attenante. Elle était toujours dérangée au moins une fois et souvent à plusieurs reprises: par l'alarme du moniteur, par des urgences, par des demandes de parents inquiets, etc.

## Etre joignable à tout moment

De plus, lorsqu'il n'y avait pas de nouveau-né dans le service, les collaboratrices étaient tenues de compenser les heures supplémentaires et de prendre congé. Elles devaient toutefois être joignables à tout moment et être sur place

dans les trente minutes. Sur ce point, à la veille du procès, l'hôpital finit par reconnaître les prétendues «journées de compensation» comme des services de piquet et versa rétroactivement l'indemnité correspondante. En ce qui concerne les pauses, en revanche, l'employeur resta intransigeant: à ses yeux, la salle d'allaitement n'était pas assimilable au lieu de travail; en outre, les collaboratrices auraient été elles-mêmes responsables de leur remplacement et auraient pu se mettre d'accord avec leurs collègues du service de maternité rattaché.

## Pas le temps d'aller aux toilettes

Le panel de cinq juges s'est donc penché de manière approfondie sur la notion et le but des pauses, à savoir: le repos, la récupération et la restauration. La question fondamentale était la suivante: à partir de quand la possibilité de se reposer est-elle à ce point limitée que la pause est considérée comme du temps de travail et non comme du temps libre? Voici leur réponse: les pauses pendant lesquelles il faut s'attendre à des interruptions permanentes ou pendant lesquelles la collaboratrice a des tâches de surveillance n'ont pas la valeur de repos nécessaire. L'enquête menée auprès du directeur médical a confirmé que les soins aux nourrissons malades et aux prématurés nécessitaient leur surveillance sans faille ainsi qu'un haut degré de compétence et d'attention. En conséquence, les soignants du service de maternité avaient déclaré à juste titre qu'ils n'étaient pas habilités à prendre la relève de la pause. A tel point que les infirmières de cette unité de surveillance néonatale s'efforçaient de boire peu et de reporter le passage aux toilettes au changement d'équipe...

Contrairement à l'avis de l'employeur, il ne pouvait pas non plus leur incomber de former leurs collègues de l'unité de soins post-partum de telle sorte qu'un remplacement professionnel aurait pu être assuré – notamment, selon le tribunal, en raison du manque de temps chronique dans les soins, de notoriété publique.

## Paiements rétroactifs

Le tribunal est arrivé à la conclusion qu'en raison de ces circonstances, il était impossible pour les infirmières de l'unité de surveillance néonatale de profiter de leurs pauses pour se reposer ou se restaurer sans stress. Il a considéré qu'il était prouvé qu'elles devaient régulièrement remplir des obligations relevant du droit du travail plusieurs fois par pause; elles ne pouvaient guère se faire remplacer et devaient toujours être auprès des nourrissons dans un délai très court. La conclusion du tribunal et son jugement est donc que toutes les pauses qui n'ont pas déjà été rémunérées pendant les services du soir, de nuit et du week-end sont considérées comme du temps de travail et doivent être rémunérées. Les six collègues ont reçu des paiements rétroactifs allant de 2600 à 7000 francs, soit un total d'environ 25000 francs, plus les intérêts. En outre, l'hôpital a été condamné à payer leurs frais d'avocat s'élevant à 11000 francs et les frais de justice, soit 1400 francs.

## L'auteur

**Pierre-André Wagner**, avocat, titulaire d'un master en droit (LL.M.), infirmier diplômé en soins infirmiers généraux (SIG), responsable du service juridique de l'ASI. pierre-andre.wagner@sbk-asi.ch