



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ  
LES HÔPITAUX DE SUISSE  
GLI OSPEDALI SVIZZERI



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

## Fiche d'information COVID-19

(version actualisée du 16 décembre 2020)

Le présent document est le fruit de la collaboration des trois associations soussignées dans le cadre du partenariat social. Il s'adresse au personnel dirigeant des hôpitaux, cliniques et institutions de soins ainsi qu'aux collaborateurs de ces établissements et formule des recommandations de droit du travail relatives à des thèmes apparus lors de la crise du COVID-19 ou qui ont pris de l'importance en raison de la situation. Les objectifs consistent à maintenir la paix du travail grâce à des solutions conformes au droit et à protéger les supérieurs directs face aux écueils juridiques.

La fiche d'information a été publiée à l'issue de la première vague de la pandémie. Elle est maintenant revue et actualisée.

### 1 Suspension des dispositions relatives au temps de travail et de repos de la loi sur le travail (LTr)

Avec l'art. 10a al. 2 de l'ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (ordonnance 2 COVID-19, RS 818.101.24), le Conseil fédéral a suspendu les dispositions relatives au temps de travail et de repos de la loi sur le travail (LTr) dès le 21 mars 2020 et aussi longtemps que la situation extraordinaire l'exigerait. Cette réglementation d'exception, dans le sens du droit de nécessité n'était explicitement applicable que dans les services des hôpitaux qui enregistraient une augmentation massive du travail en raison du nombre de cas COVID-19.

Le Conseil fédéral a rétabli au 1<sup>er</sup> juin 2020, les dispositions relatives au temps de travail et de repos de la loi sur le travail (LTr). Dans le cadre de la levée de la «situation extraordinaire» et d'un retour à la «situation particulière» (au sens des art. 7, resp. 6 al. 2 de la loi sur les épidémies, RS 818.101), l'ordonnance 2 COVID-19 a été entièrement abrogée le 22 juin 2020 et remplacée par l'ordonnance 3 COVID-19 (RS 818.101.24). Cette dernière ne comporte plus aucune prescription concernant directement le droit du travail.

Le 25 septembre 2020, le Parlement suisse a approuvé la loi COVID-19 (RS 818.102). Cette loi crée la base légale nécessaire à l'ordonnance susmentionnée et permet au Conseil fédéral de maintenir les mesures de droit de nécessité indispensables pour surmonter l'épidémie de COVID-19. Une nouvelle suspension (partielle) des dispositions relatives au temps de travail et de repos de la LTr n'est ni autorisée ni prévue.

Toutes les dispositions de la LTr qui régissent la rémunération/compensation du travail supplémentaire et autres dérangements sont restées en vigueur en tout temps et continuent de l'être sans restriction!

### 2 Durée maximum de travail

Après la levée de la suspension des dispositions de la LTr **au 1<sup>er</sup> juin 2020**, la durée maximum de la semaine de travail fixée à 50 heures (art. 9 al. 1 let. b LTr) est à nouveau en vigueur sans restriction. Est considéré comme durée de travail le temps durant lequel les travailleurs se sont tenus à la disposition de l'employeur, indépendamment du fait qu'ils aient effectivement travaillé.

Dans des circonstances particulières (urgence, nécessité, etc.), la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée, au maximum de 2 heures par travailleur, respectivement de 140 heures au maximum par année civile. Afin que la durée maximum de la semaine de travail puisse être respectée, il convient de prévoir moins de 50 heures dans le plan de service.

Les heures de travail supplémentaire effectuées pour surmonter la pandémie doivent être distinguées précisément de celles effectuées précédemment. Elles doivent être comptabilisées séparément, et cela aussi rapidement que possible!

### 3 Risque entrepreneurial et heures négatives

Le report du risque entrepreneurial, par exemple sous forme de variations de la demande, sur le personnel constitue un cas de demeure de l'employeur et n'est pas autorisé. La demeure est réalisée avant tout dans les cas suivants:

- Sous-planification ou planification délibérée de services nettement en-dessous de l'horaire prévu contractuellement (ordre de grandeur: plus d'un jour de travail par mois).
- Suppression unilatérale de services planifiés. Si le total des heures du travailleur concerné présente à ce moment un solde positif, les dispositions sur la compensation des heures de travail supplémentaire sont applicables. L'entreprise ne peut pas imposer unilatéralement la compensation des heures supplémentaires par des congés, à moins que le contrat de travail, le règlement du personnel, une éventuelle convention collective de travail (CCT) ou le droit du travail applicable ne prévoient une autre solution, au moins équivalente.

Selon l'art. 362 al. 1 CO, la disposition sur la demeure de l'employeur (art. 324 al. 1 CO) fait partie des dispositions impératives du contrat de travail auxquelles il ne peut pas être dérogé au détriment du travailleur, ni par accord, ni par contrat-type de travail, ni par convention collective de travail.

Demeurent réservés les contrats de travail qui prévoient explicitement des durées annualisées de travail, c'est-à-dire une répartition de la durée de travail sur toute l'année avec des variations mensuelles discutées à l'amiable. De tels contrats de travail doivent avoir été conclus avant l'épidémie de COVID-19.

Cela signifie que le salaire pour les services non requis reste dû et qu'il n'est pas autorisé de faire rattraper les heures négatives.

Si la baisse de la demande peut être attribuée à des décisions des autorités, l'employeur doit recenser précisément les capacités non utilisées.

### 4 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (IRHT) a pour but d'éviter le licenciement de travailleurs par des entreprises touchées par des baisses de leur charge de travail inévitables et de courte durée.

Cette indemnité est versée par l'assurance-chômage (AC) à l'employeur qui paie ensuite les salaires correspondants. La caisse chômage calcule et verse l'IRHT sur la base des temps effectivement travaillés et chômés annoncés par l'entreprise.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le Conseil fédéral a introduit à titre temporaire des extensions et allègements importants. Ainsi, les délais ont été raccourcis, la durée du droit aux IRHT a été rallongée de 3 à 6 mois et le devoir de motivation pour les demandes a été assoupli. Les apprentis ainsi que les travailleurs engagés sur une base temporaire ou limitée, rémunérés à l'heure ou sur appel ont été admis dans le cercle des bénéficiaires. Il est important de noter que les travailleurs n'ont pas à épuiser leurs heures supplémentaires avant de pouvoir prétendre aux IRHT.

Le Conseil fédéral a en outre décidé de maintenir la procédure simplifiée pour le préavis de la réduction de l'horaire de travail (RHT) et la procédure sommaire pour le décompte de l'indemnité en cas de RHT jusqu'à la fin décembre 2020. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, seule la «Procédure RHT COVID 19» doit être suivie et seuls les formulaires COVID-19 seront appliqués pour la RHT, quelle que soit la justification de la RHT. Des modifications ont néanmoins été apportées aux conditions d'obtention:

- Depuis le 1er septembre 2020, la majorité des mesures extraordinaires a été supprimée (extension du groupe des ayants droit, allègements financiers supplémentaires pour les entreprises) et le système initial de l'indemnité en cas de RHT s'applique à nouveau.
- Depuis le 1er septembre 2020, la durée maximale autorisée pour la réduction de l'horaire de travail (RHT) est à nouveau de trois mois. Ainsi, toutes les autorisations qui courent depuis plus de trois mois perdent leur validité à cette date. Les entreprises concernées doivent déposer un nouveau préavis de réduction de l'horaire de travail.
- Depuis le 1er septembre 2020, la nouvelle durée maximale de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est de 18 mois (et non plus de 12).
- Le 28 octobre 2020, le Conseil fédéral a décidé de modifier l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage. Avec cette modification, le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est octroyé aux travailleurs sur appel à certaines conditions. La modification entre en vigueur de manière rétroactive au 1er septembre 2020.

Quant à savoir si les hôpitaux de droit public peuvent prétendre aux IRHT, les cantons ne sont pas sur la même ligne. Aucun motif apparent ne justifie une discrimination des hôpitaux de droit public à cet égard.

**Important:** Les collaborateurs doivent approuver explicitement la réduction de l'horaire de travail. S'ils la refusent, ils continuent à toucher leur salaire contractuel. Mais ils risquent alors un licenciement par leur employeur, licenciement qui, dans un tel cas, n'est pas considéré comme abusif.

**À noter également:** Comme l'IRHT ne couvre que 80% de la perte de salaire, on recommande à l'entreprise de payer la différence par rapport au salaire complet.

Pour davantage d'informations, se référer aux [indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail IRHT\(COVID-19\)](#).

## 5 Formation professionnelle

### 5.1 Formation médicale initiale et postgraduée

La pandémie de COVID-19 a des conséquences négatives tant sur l'examen d'Etat des futurs médecins que sur la formation postgraduée de spécialiste. Les modifications à court terme des engagements et des rotations ainsi que l'interdiction temporaire des traitements non urgents ont aussi bouleversé la formation postgraduée.

En principe, les médecins en formation postgraduée visant le titre de spécialiste doivent effectuer au maximum 50 heures par semaine en cas d'engagement à plein temps. Sont incluses 4 heures de formation postgraduée explicite et 4 heures de formation postgraduée implicite par semaine. Cependant, des réglementations différentes sont en vigueur selon les spécialités et les établissements. Les hôpitaux et les cliniques doivent proposer une formation postgraduée explicite dans une ampleur négociée contractuellement. En outre, les médecins en formation postgraduée doivent avoir la possibilité de recourir, sur demande, à d'autres offres de formation post-graduée. Les sites de formation postgraduée sont tenus de trouver par le dialogue des solutions individuelles et de les communiquer.

L'ISFM réévalue constamment la situation en collaboration avec les sociétés de discipline médicale et prévoit, là où c'est nécessaire et possible, des solutions particulières. Pour un aperçu de la situation actuelle, suivre [www.siwf.ch](http://www.siwf.ch).

Le temps de formation postgraduée explicite de 4 heures par semaine ne doit pas être planifié dans le cadre du temps de travail pour d'autres activités – pas même afin de rattraper des opérations reportées durant la pandémie!

## 5.2 Formation professionnelle initiale et continue

La pandémie de COVID-19 a également des conséquences négatives sur la formation initiale et continue du personnel infirmier. Ainsi, des formations accompagnées au lit du patient tels les stages Learn-Transfer-Training (LTT) et les stages de courte durée dans les domaines de soins apparentés sont reportés ou purement et simplement annulés. A l'inverse, des blocs de cours et de théorie sont également reportés ou annulés en faveur d'une mobilisation sur le terrain. Il conviendra de veiller particulièrement au printemps 2021 aux prochains examens de fin d'apprentissage et autres examens fédéraux. A l'issue de la deuxième vague de la pandémie, ils devront se dérouler de manière correcte malgré les conditions difficiles. Il convient d'éviter au niveau cantonal comme national que certains fassent cavalier seul sans impliquer les organisations du monde du travail (OrTra). Une coordination est donc indispensable entre les partenaires de la formation professionnelle<sup>1</sup> sous l'égide de la Taskforce Formation!<sup>2</sup>

Les écoles, les organisations cantonales du monde du travail (OrTra) et les institutions sont appelées à dégager des solutions communes dans le sens d'un retour à la normale pour la formation initiale et continue et à les communiquer. La formation ne saurait être prolongée indûment, mais il n'est pas question non plus que des compromis injustifiables soient consentis sur la qualité des diplômes.

## 6 Vacances, gel des vacances, anticipation des vacances

En principe, les vacances sont fixées en fonction des besoins de l'entreprise. Mais cette dernière doit tenir compte des désirs du travailleur. Le report de vacances déjà fixées n'est justifié que par des motifs sérieux. Cela signifie qu'une modification des dates de vacances pour des raisons impératives et imprévisibles pour l'entreprise doit être acceptée, à condition qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre le moment de la notification et le début des vacances. Le but des vacances, à savoir le repos du travailleur, doit être impérativement garanti.

L'employeur doit communiquer le report immédiatement au travailleur – en cas de séjour déjà réservé, il doit l'indemniser pour le dommage causé, respectivement pour les coûts supplémentaires résultant du report.

Les vacances servent au repos du travailleur et ce dernier doit pouvoir prendre deux semaines consécutives au moins une fois par an. La suppression de jours de vacances afin de compenser le manque de travail n'est pas autorisée! Les vacances planifiées doivent en principe être prises à la date convenue. La prise de vacances au jour le jour est possible d'entente entre les deux parties, à condition que l'objectif de repos soit garanti.

## 7 Quarantaine

Si des travailleurs doivent interrompre leur activité parce qu'ils sont mis en quarantaine sur ordonnance médicale ou par les autorités et qu'ils ne peuvent pas travailler à la maison, ils ont droit à des indemnités journalières de l'assurance perte de gain (APG). Cette indemnisation est destinée aux personnes mises en quarantaine par les autorités – bien que potentiellement elles ne soient pas malades du virus – car elles ont été en contact avec une personne testée positive, respectivement avec un cas suspect en quarantaine, ou car elles reviennent en Suisse après un séjour dans une région à risque. Le droit à l'indemnité cesse avec la levée de la quarantaine, mais au plus tard après le versement de 10 indemnités journalières. Les ayants-droits ne peuvent toucher l'indemnité que durant une période continue. Le montant s'élève à 80% du revenu brut moyen soumis à l'AVS avant le début du droit, mais à CHF 196.00 au plus par jour.

<sup>1</sup> <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/parteneriat-de-la-formation-professionnelle.html>

<sup>2</sup> <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-81043.html>

Comme l'APG ne compense pas toujours intégralement le salaire, on recommande à l'entreprise de payer la différence.

Pour la manière de procéder lorsque des collaborateurs de la santé impliqués dans les soins aux patients au sein des hôpitaux de soins aigus sont positifs ou suspects d'être atteints de COVID-19, nous renvoyons aux associations signataires ci-dessous.

## 8 Personnes vulnérables

Selon l'ordonnance COVID-19, sont considérées comme vulnérables les personnes de plus de 65 ans, les femmes enceintes et les personnes souffrant d'hypertension, de diabète, de maladies cardiovasculaires, de maladies respiratoires chroniques, de faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, d'obésité de degré III ou de cancer. Dans le document «Catégories de personnes particulièrement menacées», l'OFSP met constamment à jour la liste des personnes qui, selon les connaissances scientifiques les plus récentes, sont considérées comme vulnérables. (<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/krankheit-symptome-behandlung-ursprung/besonders-gefaehrdete-menschen.html>).

L'ordonnance 3 COVID-19 ne prévoit plus de prescription particulière pour la protection des travailleurs vulnérables. Cependant, l'employeur doit toujours respecter son devoir de diligence: il est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé du travailleur (art. 328 al. 2 CO, art. 82 LAA, art. 6 LTr), en particulier par la mise à disposition du matériel de protection nécessaire et par la mise en œuvre des mesures recommandées ou ordonnées par les autorités.

Recommandation: Il convient d'établir le dialogue dans chaque cas avec le collaborateur concerné afin de trouver une solution adaptée et adéquate.

## 9 Protection des travailleuses enceintes

Le 5 août 2020, l'OFSP a décidé que les femmes enceintes font aussi partie des personnes vulnérables (voir point 8). Elles doivent donc être protégées aussi bien que possible d'une contamination, une obligation qui incombe de toute façon à l'employeur en raison de l'ordonnance sur la protection de la maternité. La LTr et ses ordonnances prévoient un grand nombre de dispositions régissant les conditions de travail des collaboratrices enceintes, en particulier concernant le travail de nuit, les activités debout, les pauses et les périodes de repos.

En outre et de manière générale, l'employeur doit aménager les conditions de travail des collaboratrices enceintes ou qui allaitent de telle manière que leur santé et celle de l'enfant ne soient pas perturbées. La loi décrit aussi des activités spécifiques «pénibles ou dangereuses» qui ne peuvent être exercées qu'à certaines conditions ou qui sont carrément interdites.

Attention: La protection particulière des travailleuses enceintes découle déjà de la LTr et en particulier de l'ordonnance sur la protection de la maternité!

Par conséquent, les activités qui recèlent un risque d'infection par le virus ne sont admissibles que lorsqu'une analyse des risques par un spécialiste ASA (c'est-à-dire avec le concours d'un médecin du travail ou d'autres spécialistes de la sécurité au travail) a apporté la preuve que toute mise en danger de la santé de la femme enceinte et de l'enfant à naître est exclue. Il incombe à l'employeur de commander cette analyse.

Les collaboratrices enceintes, qu'il s'agisse d'infirmières, de médecins ou d'autres professionnelles en contact direct avec les patients devraient donc être engagées dans un environnement où le risque d'exposition est minimum (p. ex. conseil, formation, etc.). Les travailleuses enceintes sont en droit de faire établir aux frais de l'employeur un certificat de leur médecin indi-

quant si l'occupation de leur place de travail est possible sans réserve, sous certaines conditions ou est exclue. Afin que le médecin puisse se prononcer, l'employeur doit lui transmettre l'analyse des risques. L'employeur prend ensuite les mesures prescrites.

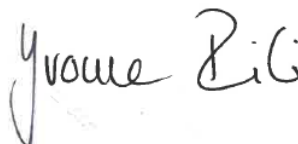
Synthèse: Les collaboratrices enceintes ne doivent pas être engagées dans un environnement qui les expose à un risque de contamination par le COVID-19.

Les femmes enceintes qui sont empêchées de travailler en raison des prescriptions légales de protection ont droit à 80% de leur salaire, dans la mesure où leur employeur ne peut pas les affecter à une activité équivalente.

Berne, le 16 décembre 2020



Anne-Geneviève Bütikofer  
Directrice de H+



Yvonne Ribl  
Secrétaire générale de l'ASI



Simon Stettler  
Directeur de l'ASMAC

### Liens et sources importants

- i. <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20202070/index.html>
- ii. <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html>
- iii. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kae-covid-19.html>
- iv. <https://taskforce2020.ch/fr/>
- v. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/actualite/coronavirus.html>