

Préambule

Vous trouverez dans cet aide mémoire les informations qui devraient vous permettre, dans un premier temps, d'organiser l'activité de votre service dès le 1^{er} janvier 2005, en conformité avec la loi sur le travail (ci-après LT).

Nous vous rendons toutefois attentifs au fait que certains points de l'application de la LT, dans les hôpitaux et les cliniques, sont encore sujet à discussion auprès du SECO (secrétariat d'Etat à l'économie).

Le Comité de direction des HUG se réserve de compléter les décisions prises et de fixer encore des détails d'application d'ici la fin de cette année 2004.

Dans cet intervalle, vous serez tenus régulièrement au courant de ces compléments de décision.

Sommaire

1. Mise en vigueur	page 3
2. Champ d'application	page 3
3. Personnes soumises	page 3
4. Durée du travail	pages 3 et 4
5. Service de piquet	pages 4 et 5
6. Travail de jour, de nuit, du dimanche	page 5
7. Travail supplémentaire	pages 6 et 7
8. Repos quotidien, pauses	page 8
9. Jours fériés et fêtes religieuses	page 8
10. Travail continu	pages 8 et 9
11. Jeunes travailleurs	page 9
12. Protection spéciale des femmes enceintes et mères qui allaitent	page 9

Annexe

Liste des employés principaux aux HUG	page 10
---------------------------------------	---------

Source : extrait du tableau SCB/am-RH.L.T.TableauDéfinitif-20040915

<p>1. <u>Mise en vigueur</u> :</p>		<p>⇒ <u>Mise en vigueur au 1^{er} janvier 2005</u> ; celle-ci se fera en fonction de l'évolution de la connaissance du dossier.</p> <p>⇒ Les modifications induites devront se faire à budget constant.</p>
<p>2. <u>Champ d'application</u> :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les HUG étant organisés sous la forme d'un établissement de droit public, doté de la personnalité juridique, la loi fédérale sur le travail (LT) leur est applicable dans son ensemble. Les dispositions de droit public ne peuvent déroger aux prescriptions de la LT de manière défavorable aux travailleurs en matière de santé, de temps de travail et de repos. 	
<p>3. <u>Personnes soumises</u> :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La LT, au 01.01.05 sera applicable à l'ensemble des collaborateurs¹ des HUG, à l'exception des travailleurs exerçant une fonction dirigeante au sens de <i>l'art. 3 lettre d LT</i>. • <i>Art. 3 lettre c</i> : les pilotes de la base hélicoptère ne sont pas soumis à la LT. 	<p><u>Cadres dirigeants</u>: les titulaires de l'ensemble des fonctions mentionnées dans la liste des employés principaux², ainsi que les médecins adjoints des chefs de service.</p>
<p>4. <u>Durée du travail</u> :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La détermination de la durée maximale de travail hebdomadaire repose sur la semaine civile et se fixe à un maximum de 50 heures, dès le 01.01.05. • <i>Art. 13 al. 1, 2 et 3 OLT1</i> : est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur se tient à disposition de l'employeur, indistinctement de l'endroit où il se trouve (principe explicité à <i>l'art. 18 al. 5 OLT 1</i>). • <u>Formation complémentaire ou continue</u> : est réputée temps de travail. • <u>Semaine de travail</u> : commence le lundi (la nuit du dimanche au lundi pour les systèmes d'organisation du travail en plusieurs équipes) et se termine le dimanche. La semaine de travail n'excède 	<p>⇒ <u>Lieu de travail (art. 13 al.1 et 2 OLT1)</u> : tous les locaux hospitaliers et extra-hospitaliers des HUG, dans les limites du canton où s'exercent les activités médico-soignantes, administratives, logistiques et de formation.</p>

¹ tous les termes sont lus épïcènes

² cf liste art. 5 al. 5 loi K 2 05 annexée en page 10

<p>4. <u>Durée du travail</u> (suite)</p>	<p>pas, pour le travailleur, 5 jours et demi de travail. Elle peut être étendue à 6 jours pour autant que le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire s'effectue, pour 4 semaines au plus, avec le consentement du travailleur. La durée hebdomadaire du travail peut être répartie uniformément ou différemment sur les jours de la semaine et entre les travailleurs et groupes de travailleurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Jours fériés</u> : pendant les semaines au cours desquelles un ou plusieurs jour de fériés légaux assimilés au dimanche tombent un jour ouvrable au cours duquel le travailleur exerce habituellement son activité, la durée maximale du travail hebdomadaire est réduite en proportion égale. Le travailleur qui exerce son activité un jour férié légal assimilé au dimanche dispose, en proportion égale, d'un jour de repos compensatoire ; la réduction de la durée maximale de son travail hebdomadaire s'opère au cours de la semaine comportant ce jour de repos compensatoire (cf. chapitres relatifs au travail du dimanche et aux jours fériés). • <u>Garde</u> : la LT ne parle pas de la garde qui fait partie intégrante de la durée du travail. • <u>Période de travail de jour et du soir</u> : l'intervalle dans lequel s'inscrit la période de travail de jour et le travail du soir peut, pour le travailleur, être prolongé jusqu'à un maximum de 17h, pauses et heures supplémentaires comprises, pour autant que soit observé, en moyenne par semaine civile, un repos quotidien de 12h consécutives et que le repos quotidien entre deux interventions comporte un minimum de 8h consécutives. 	
<p>5. <u>Service de piquet</u> :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Piquet</u> : le service de piquet est un travail à effectuer en sus du travail habituel par un travailleur qui doit se tenir prêt à intervenir le cas échéant. • La LT ne parle pas des gardes mais seulement des piquets. En effet, les gardes font partie intégrante de la durée du travail. 	

<p>5. <u>Service de piquet (suite)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Service de piquet hors de l'hôpital ou de la clinique</u> : les HUG n'admettent que le 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 à intervenir mais qu'il n'est pas tenu d'intervenir dans un laps de temps de 30 minutes et qu'il ne doit pas rester dans l'hôpital ou la clinique. Dans ce cas, seules les durées effectives des interventions et les temps de trajet ainsi occasionnés comptent comme temps de travail (<i>art. 14 OTL1</i>). Dans ce cas, 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 de repos quotidien est réduite à moins de 4 heures consécutives, le repos suivant la dernière intervention doit être de onze heures (<i>art. 19 OTL1</i>). Le service de piquet ne peut excéder 7 jours par période de quatre semaines, période durant laquelle le travailleur ne doit pas être de piquet pendant au moins deux semaines consécutives (<i>art. 14 al. 2 OTL1</i>). Si l'hôpital ou la clinique n'a pas suffisamment de personnel et si le nombre d'interventions effectuées lors du service de piquet ne dépasse pas cinq interventions par mois sur la moyenne de l'année, le travailleur peut être affecté au service de piquet pendant quatorze jours au maximum sur quatre semaines (<i>art. 14 al. 3 OTL1</i>). • <u>Indemnités</u> : les indemnités relatives au service de piquet hors de l'entreprise doivent être définies contractuellement ou par convention collective de travail, mais ne sont pas prévues par la LT. • 	<p>⇒ <u>Exception</u> : le CD a donné son accord pour que les HUG appliquent l'exception mentionnée à l'<i>art. 14 al. 3 OLT1</i>.</p>
<p>6. <u>Travail de jour , de nuit, du dimanche :</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voir aide mémoire du SECO sur l'application de la LT dans les hôpitaux et cliniques : www.seco.admin.ch/imperia/md/content/arbeitsarbeitnehmerschutz/258.pdf. 	

7. Travail supplémentaire :

- Il ne faut pas confondre le travail supplémentaire et les heures supplémentaires.
- Travail supplémentaire : il y a travail supplémentaire lorsque la durée maximum de la semaine de travail est dépassée ; il ne peut s'agir que de situations extraordinaires, survenant inopinément ou qui ne peuvent être maîtrisées à court terme d'une autre façon au moyen de ressources disponibles.
- Modification de l'horaire de travail : lorsque la durée maximale de travail hebdomadaire autorisée par la loi n'est d'ordinaire pas exploitée (lorsque la durée réglementaire du travail a été fixée à un niveau inférieur par contrat, par ex.) l'employeur a, sous réserve d'autres clauses contractuelles et après consultation des travailleurs concernés, compétence pour modifier l'horaire de travail pour une période donnée, de façon à atteindre la durée maximale de travail fixée par la loi. La différence horaire qui en résulte est généralement désignée sous le terme d'heures supplémentaires, dont la compensation s'effectue selon la réglementation contractuelle. Seule la durée du travail fournie en sus des heures supplémentaires et excédant la durée maximale du travail hebdomadaire est qualifiée de travail supplémentaire.
- Exemple : durée maximum de travail de 50h et contrat de travail prévoyant une durée hebdomadaire de 48h : si le travailleur effectue plus d'heures que les 48 prévues contractuellement, entre 48 et 50h, il s'agit d'heures supplémentaires et au-delà de 50h de travail supplémentaire.
- Limites : le travail supplémentaire ne peut être fourni que dans le cadre du travail de jour et du travail du soir (soit, normalement, entre 6h et 23h / 5h et 22h / 7h et 24h) les jours ouvrables uniquement, sauf dans les cas d'urgence. S'il y a travail supplémentaire, la durée cumulée du travail (durée normale du travail et travail supplémentaire) ne peut excéder les limites ainsi fixées.

<p>7. Travail supplémentaire (suite)</p>	<p>Si le repos quotidien de 11h s'en trouve écourté (<i>cf. art. 15a al. 2 LT</i>), aucun travail supplémentaire ne peut être fourni au cours de la période de travail suivante (<i>art. 19 al. 2 OLT1</i>) ; il faut cependant garder à l'esprit que les 11h de repos peuvent être ramenées à 9h (<i>art. 9 OLT 2</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Exécution</u> : l'employeur peut, dans le cadre des prescriptions légales, demander l'exécution de travail supplémentaire. Ni le travail supplémentaire ni les heures supplémentaires effectués conformément au contrat de travail n'exigent le consentement des travailleurs concernés. Ces derniers sont tenus au travail supplémentaire et aux heures supplémentaires dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander (<i>art. 321c CO</i>). • <u>Indemnisation</u> ; le travail supplémentaire doit être indemnisé par un supplément de salaire de 25%. Une compensation par un congé d'une durée équivalente n'est possible que si le travailleur le souhaite ou a donné son accord. Lorsque l'employeur n'accorde pas au travailleur le repos compensatoire correspondant au travail supplémentaire dans le délai prévu, il est tenu de lui verser (au plus tard à l'expiration de ce délai) le salaire correspondant assorti du supplément de salaire fixé à <i>l'art. 13 LT</i>. • <u>Limites</u> : le travail supplémentaire ne peut dépasser 2h par travailleur et par jour, sauf les jours ouvrables chômés ou en cas d'urgence et ne doit pas dépasser annuellement 170h lorsque la durée maximale hebdomadaire est de 45h, et 140h lorsque la durée maximale hebdomadaire est de 50h (les 140h ne concernent donc que les médecins-assistants). • Le travail supplémentaire selon <i>l'art. 12 al. 1 LT</i> peut être effectué le dimanche. Il est compensé par un congé de même durée dans un délai de 26 semaines. 	
---	---	--

<p>8. <u>Repos quotidien, pauses</u> :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voir aide mémoire du SECO sur l'application de la LT dans les hôpitaux et cliniques : www.seco.admin.ch/imperia/md/content/arbeit/arbeitnehmerschutz/258.pdf. 	
<p>9. <u>Jours fériés et fêtes religieuses</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les jours de congé officiel sont énoncés dans la législation genevoise et repris dans le statut du personnel. • <u>Compensation</u> : les HUG sont autorisés à faire travailler leur personnel pendant les jours fériés légaux tombant sur des jours ouvrables. S'il ne dépasse pas 5h, le travail du dimanche effectué un jour férié légal doit être compensé dans les 4 semaines par du temps libre. Lorsqu'il dure plus de 5h il sera compensé par un repos d'au moins 36h consécutives coïncidant avec un jour ouvrable et comprenant l'intervalle de 6 à 20h pendant la semaine précédente ou la suivante (cf. dérogation générale du 1^{er} février 2003 au 31 décembre 2004). • <u>Fêtes religieuses</u> : pour que les travailleurs de confession différente puissent célébrer leurs fêtes religieuses, ils sont en droit de prendre congé en dehors des jours fériés cantonaux. Dans ce cas, l'employeur peut, en vertu de l'<u>art. 11 LT</u>, demander la compensation du temps de travail perdu. Par contre, lorsqu'un travailleur est en mesure d'assister à une fête religieuse au cours d'une interruption de travail, l'employeur n'est pas tenu de lui accorder un congé (supplémentaire). • <u>Jours fériés</u> : les jours fériés assimilés à un dimanche qui tombent un jour ouvrable sont, à l'instar des vacances, du jour de repos hebdomadaire et des jours de repos compensatoires, des jours de congé qui ne peuvent être compensés. 	
<p>10. <u>Travail continu</u> :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les dispositions relatives au travail continu peuvent être appliquées aux HUG. • <u>Autorisation</u> : le travail continu est soumis à autorisation ; les HUG devront donc demander une autorisation. Les conditions pour obtenir une telle autorisation sont à l'<u>art. 24 LT</u> qui renvoie aux articles 27, 28, 	

10. <u>Travail continu</u> (suite)	<p>36 et 40 OLT 1. Une demande devra donc être faite au SECO.</p>	
11. <u>Jeunes travailleurs</u> :	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Prescriptions générales (art. 29 LT)</u>; sont réputés jeunes gens les travailleurs des deux sexes âgés de moins de 19 ans révolus et les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. L'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller à la sauvegarde de la moralité. Il doit veiller notamment à ce qu'ils ne soient pas surmenés ni exposés à de mauvaises influences dans l'entreprise. Afin de protéger la vie ou la santé des jeunes gens ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut, par ordonnance, être interdit ou subordonné à des conditions spéciales. L'employeur qui engage des jeunes gens doit se faire présenter une attestation d'âge. L'ordonnance peut en outre prescrire la production d'un certificat médical. • <u>Age minimum (art. 30 LT)</u> ; Il est interdit d'employer des jeunes gens âgés de moins de 15 ans révolus. Aucun jeune de moins de 15 ans n'est engagé aux HUG. • <u>Protection</u> : à la suite de la révision de la LT en cours, une ordonnance spécifique pour la protection des jeunes gens sera entrée en vigueur (OLT5). • <u>Limites du travail</u> : L'OLT 5 exposera de manière systématique les limites du travail des jeunes et des enfants et comblera les lacunes de l'OLT 1. 	
12. <u>Protection spéciale des femmes enceintes et mères qui allaitent</u> :	<ul style="list-style-type: none"> • Voir aide mémoire du SECO sur l'application de la LT dans les hôpitaux et cliniques : www.seco.admin.ch/imperia/md/content/arbeit/arbeitnehmerschutz/258.pdf. 	

Liste des employés principaux aux HUG

⇒ Modifiée selon l'arrêté du Conseil d'Etat du 30 juin 2004

- Art. 5 al. 5 K 2 05³

- Le directeur général
- Le directeur général adjoint
- Le directeur médical
- Le secrétaire général
- Le directeur des soins infirmiers
- Le directeur des affaires économiques et financières
- Le directeur des ressources humaines
- Le directeur du département d'exploitation
- Les chefs de départements médicaux
- Les médecins-chefs de service
- Le pharmacien-chef
- Le directeur de la centrale d'achats des hôpitaux universitaires Vaud-Genève
- Le directeur du service d'audit interne
- Le directeur de la division d'informatique de gestion
- Les administrateurs des départements médicaux
- Les responsables des soins des départements médicaux (infirmiers coordinateurs).

³ cf lien Intranet des HUG : outils documentaires → HUGO → types de documents → Directives du CD → « *engagement des cadres supérieurs dans les HUG* » Ped/3.3.1 → (annexe)