



GRAND CONSEIL

Interpellation - 24_INT_8 - Céline Misiego et consorts au nom EP - Porter une tenue obligatoire pour le travail c'est du travail !

Texte déposé :

Dans son commentaire de la loi sur le travail et de ses ordonnances, plus précisément au sujet de l'article 13 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) précise que le temps consacré à l'habillage est considéré comme temps de travail.

« Toutes les activités et mesures qui doivent être effectuées ou prises, par exemple pour des raisons de sécurité ou d'hygiène au travail, avant que l'acte de travail à proprement dit puisse débiter comptent comme temps de travail. L'habillage et le changement de vêtements nécessaires au processus de travail en font partie. »

Voici le témoignage d'Alex (nom d'emprunt), infirmier dans un hôpital cantonal romand, récolté et publié sur la plateforme d'actualités Watson en date du 23.03.2021. Tous les matins, il passe en moyenne 10 minutes juste pour être prêt à travailler. Dont voici le détail.

- «Après avoir franchi le portail de sécurité à l'entrée du bâtiment, je marche environ **1 minute** jusqu'au lieu de retrait des tenues.»
- Recevoir sa tenue peut prendre du temps. «**Si j'arrive à l'heure de pointe**, il n'est pas rare de devoir faire la file, une attente qui peut durer **un peu moins de 5 minutes**.»
- «**La distribution est effectuée par une machine**. La machine prend normalement moins de **2 minutes** pour me donner un pantalon et une blouse stérilisés.»
- Ensuite, il faut compter **jusqu'à 3 minutes** pour se changer et récupérer le matériel nécessaire à l'exécution de ses tâches.
- Finalement, l'employé doit gagner sa place de travail. Suivant où se trouve son service dans le bâtiment, cela peut ajouter encore quelques minutes.

Ce témoignage démontre, qu'en **moyenne, arriver à son poste de travail représente une dizaine de minutes**, sans compter les éventuelles files d'attente.

Il est injuste de ne pas comptabiliser le temps d'habillage dans le temps de travail effectif pour plusieurs raisons :

Temps non rémunéré : Lorsque le temps d'habillage n'est pas pris en compte comme temps de travail, les employés ne sont pas rémunérés pour les minutes ou les heures passées à se préparer pour leur travail. Cela signifie que leur rémunération ne reflète pas entièrement le temps et les efforts qu'ils consacrent à leur emploi.

Inégalités : Le non-comptage du temps d'habillage crée des inégalités entre les travailleurs, en particulier dans des secteurs où le port d'un uniforme ou d'équipements de protection est nécessaire. Certains employés peuvent perdre davantage de temps que d'autres en raison de contraintes spécifiques à leur travail, ce qui est injuste.

Incohérence avec l'intention de la loi : Les lois du travail visent à protéger les droits des travailleurs et à garantir des conditions de travail équitables. Ne pas compter le temps d'habillage dans le temps de travail va à l'encontre de l'intention de ces lois, ce qui est injuste pour les travailleurs.

Pour ces raisons, des adaptations ont déjà eu lieu dans divers secteurs.

Dans la ville zurichoise de **Bülach**, un jugement a été rendu le 19 février. Le Tribunal des prud'hommes a ordonné quatre semaines de vacances pour compenser le temps d'habillage non rémunéré d'une dizaine d'employés de l'hôpital depuis 2016.

Tous les hôpitaux parapublic dont la faitière est la Fédération des hôpitaux vaudois (FHV) sont soumis à la CCT SAN. Cette dernière prévoit que le temps d'habillage (2x5min) est compris dans le temps effectif de travail (art. 3.11). Néanmoins, force est de constater que dans la pratique cette clause n'est que peu appliquée et qu'il est très difficile de la faire respecter.

Dès lors nous posons les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1) Quelles professions au sein du personnel de l'Etat est soumis à une obligation de porter une tenue vestimentaire professionnelle spécifique à sa fonction ?

2) Quelles mesures le gouvernement envisage-t-il de prendre pour garantir que le temps d'habillage de l'ensemble du personnel concerné par la question 1 soit correctement rémunéré, conformément au commentaire du SECO sur l'article 13 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail ?

3) S'agissant spécifiquement du personnel hospitalier, le Conseil d'Etat est-il au courant de la difficulté de faire respecter la clause prévue dans la CCT SAN ?

4) Quelles mesures le gouvernement entend-il prendre pour faire respecter la clause prévue dans la CCT SAN ?

Conclusion : Ne souhaite pas développer

Cosignatures :

1. Alice Genoud (VER)
2. Cédric Echenard (SOC)
3. Denis Corboz (SOC)
4. Elodie Lopez (EP)
5. Géraldine Dubuis (VER)
6. Hadrien Buclin (EP)
7. Joëlle Minacci (EP)
8. Laure Jatton (SOC)
9. Nicola Di Giulio (UDC)
10. Sébastien Kessler (SOC)
11. Théophile Schenker (VER)
12. Valérie Zonca (VER)
13. Yann Glayre (UDC)
14. Yves Paccaud (SOC)