



RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT
à l'interpellation Céline Misiego et consorts au nom EP - Porter une tenue obligatoire
pour le travail c'est du travail ! (24_INT_8)

Rappel de l'intervention parlementaire

Dans son commentaire de la loi sur le travail et de ses ordonnances, plus précisément sur le 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 débuter 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.*
- *Finally, 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 rénuméré 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 question1 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 ?*

Réponse du Conseil d'Etat

Il convient de relever en préambule que le personnel de l'Administration cantonale vaudoise (ACV) est soumis à la Loi sur le personnel du 12 novembre 2001 (LPers-VD), ainsi qu'à son Règlement d'application (RLPers-VD) qui ne traitent pas de la comptabilisation du temps de vestiaire. La question de la durée du travail est régie par la loi fédérale sur le travail (LTr) et ses ordonnances. Or, la LTr ne s'applique pas aux administrations publiques, sous réserve des dispositions relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a). Ainsi, les dispositions de l'OLT 1 relative à la durée du travail ne s'appliquent pas à l'ACV, comme le Tribunal fédéral a eu l'occasion de le rappeler dans sa jurisprudence.

Réponses aux questions

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 ?

Les services énumérés ci-après imposent à leur personnel occupant certaines fonctions de porter une tenue spécifique :

- Police cantonale vaudoise : les policier·ère·s ;
- Service des automobiles et de la navigation : les expert·e·s techniques, les expert·e·s de la circulation en charge des examens de conduite, les technicien·ne·s de maintenance, les concierges et les apprenti·e·s agent·e d'exploitation ;
- Direction générale de l'agriculture et de la viticulture : le personnel des laboratoires, le personnel de la cave et des vignes et le personnel du domaine agricole et de la ferme ;
- Direction générale de la mobilité et des routes : les employé·e·s d'entretien et de génie civil, les mécanicien·ne·s et les artisan·ne·s ;
- Service de sécurité civile et militaire : le personnel de l'intendance et de la protection civile, l'Etat major cantonal de conduite ainsi que le personnel des secteurs « magasins, achat et intendance » de la division des affaires militaires et logistique ;
- Service de promotion économique et de l'innovation : le personnel des laboratoires (technicien·ne·s, chef·fe·s et apprenti·e·s) et le chimiste cantonal adjoint ;
- Ordre judiciaire vaudois : les huissier·ère·s judiciaires ;
- Direction générale des immeubles et du patrimoine : les concierges et agent·e·s de propreté et d'hygiène, les chauffeurs, les logisticien·ne·s, les agent·e·s du centre numérique, le personnel de secteurs d'activité spécifiques, les archéologues et les technicien·ne·s de fouille ;
- Direction générale de l'environnement : le personnel des laboratoires, les cantonnier·ère·s et forestier·ère·s bûcherons et la police de la faune ;
- Service pénitentiaire : les agents de détention, les responsables d'atelier et d'établissement de détention ainsi que le·la coordinateur·trice sportif·ve ;
- CHUV : toutes les fonctions, à l'exception de celles administratives.

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 ?

Quand bien même les dispositions de l'OLT 1 relative à la durée du travail ne s'appliquent pas à l'ACV, le Conseil d'Etat est sensible aux dispositifs normatifs fédéraux qui tendent à la protection des travailleur·euse·s et il veille, dans la mesure du possible, à adapter ses normes et ses pratiques afin d'offrir à son personnel des conditions de travail attractives et respectueuses de leur santé.

Ainsi, les services de l'ACV accordent de manière générale du temps au personnel ayant l'obligation de revêtir une tenue professionnelle lorsque le changement de tenue doit se faire sur site et que le personnel n'a pas la possibilité de le faire à son domicile avant de partir au travail ou à son retour, notamment pour des questions d'hygiène ou de sécurité. Ces modalités n'ont toutefois, à ce jour, pas

pu être appliquées au personnel hospitalier du CHUV, mais des changements sont en cours d'analyse (cf. réponse aux questions 3&4).

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

Le personnel hospitalier dans le Canton de Vaud dépend soit de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud s'il travaille pour le CHUV, soit de la CCT SAN s'il exerce son activité dans les autres institutions hospitalières du canton.

S'agissant du personnel du CHUV, il ne bénéficie effectivement pas de la prise en compte du temps d'habillage pour l'heure, cette mesure n'étant pas prévue ni par la LPers, ni par le Rmed, ni dans la CCT des médecins assistants et chefs de clinique ; toutefois, le Conseil d'Etat et le CHUV étant soucieux d'offrir des conditions de travail attractives et de garantir une qualité de vie au travail à son personnel, une analyse est en cours sur cette question.

Par ailleurs, concernant les autres institutions hospitalières, le Conseil d'Etat relève que la CCT SAN fixe désormais que le temps effectif nécessaire à l'habillage et au déshabillage de la tenue professionnelle sur le lieu de travail, y compris le temps nécessaire pour récupérer les habits et se rendre dans l'unité, est inclus dans la durée du travail, jusqu'à cinq minutes par habillage et par déshabillage. Cette clause, comme toutes celles de la CCT SAN, est ainsi directement applicable depuis le 1er janvier 2023.

S'agissant d'employeurs parapublics le Conseil d'Etat n'estime ainsi pas nécessaire pour l'heure de prendre des mesures particulières.

Il appartient aux partenaires sociaux signataires de contrôler qu'elle est effectivement appliquée, via la Commission paritaire professionnelle (CPP) instaurée par la CCT SAN. La CPP a en effet pour mission de veiller à l'application de la CCT SAN et d'effectuer des contrôles à ce sujet ; elle peut même prononcer des sanctions, sous la forme d'amende d'un montant de CHF 10'000.- au plus, pouvant être portée à CHF 20'000.- en cas de récidive.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 15 janvier 2025.

La présidente :

Le chancelier :

C. Luisier Brodard

M. Staffoni