

Le temps pour se changer fait-il partie du temps de travail ?

1. Situation initiale

Dans certains cantons, des conflits ont éclaté entre les syndicats et le patronat, concernant le temps pris par le personnel pour se changer. Du point de vue juridique, la question se pose de savoir si le temps nécessaire pour se changer (sous-entendu dans l'entreprise) doit être reconnu par l'entreprise comme temps de travail et comment cela peut être mis en œuvre judicieusement dans la pratique.

2. Situation juridique

Dans le droit du travail, le temps de travail est défini comme suit, en tant que norme contraignante, dans l'article 13 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) : *Est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur; le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail.*

Cette disposition précise 1) que le temps pour se rendre sur son lieu de travail ne fait pas partie du temps de travail, mais 2) que tous les autres temps requis par l'employeur en font partie.

Seul le trajet jusqu'au lieu où sont remis les vêtements de travail ou au vestiaire peut être considéré comme trajet pour se rendre sur son lieu de travail, mais non le changement de vêtements dans l'entreprise de l'employeur. La seule question qui se pose est donc de savoir si le temps nécessaire pour se changer représente un *temps à la disposition de l'employeur*.

La réponse doit être oui si l'obligation de se changer résulte, de fait, de directives de l'employeur. Ce n'est que si les collaborateurs et collaboratrices peuvent travailler dans leurs vêtements de ville ou si les vêtements de travail imposés peuvent être emportés à la maison que le temps nécessaire pour se changer n'est pas imposé par l'employeur.

Si, au contraire, les vêtements de travail ne peuvent pas être revêtus directement, p. ex. le matin après la douche, mais doivent l'être dans l'entreprise, ce temps pour ce changer doit être considéré comme un temps à la disposition de l'employeur et donc comme du temps de travail. Si les collaborateurs et collaboratrices peuvent choisir de revêtir leurs vêtements de travail à la maison ou sur le lieu de travail, le temps pour se changer ne fait pas partie du temps de travail.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a également modifié son commentaire en février 2019 et retient désormais que le temps pour se changer doit être considéré comme temps de travail si « l'habillement et le changement de vêtements [sont] nécessaires au processus de travail. » Concrètement, le SECO cite les exemples suivants : « enfilage d'un équipement de protection dans un but de protection de la santé et contre les accidents, enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d'une tenue de travail stérile ou encore passage dans un sas pour des raisons d'hygiène, etc. »

D'après la doctrine et la jurisprudence actuelles, il semble donc clairement établi, même sans jugement correspondant, que l'employeur doit reconnaître comme temps de travail le temps nécessaire pour se changer résultant de ses propres directives. Cela ne peut être évité que si les collaborateurs et collaboratrices peuvent revêtir leurs vêtements de travail à

la maison ou travailler dans leurs vêtements de ville – ce qui n'est guère réaliste pour des raisons d'hygiène, notamment, pour le personnel de soins ou de cuisine d'EMS.

3. Recommandations pour la mise en œuvre

La situation initiale varie d'un établissement à l'autre. Le temps pour se changer dépend directement du domaine d'activité, de la profession et de l'infrastructure. De plus, il existe actuellement plusieurs systèmes pour la mesure et la rémunération du temps de travail.

Fondamentalement, les établissements doivent déterminer le temps nécessaire pour se changer avant et après le travail, ainsi que le temps pour se rendre du vestiaire au lieu de travail et retour. Ces temps imposés par l'employeur doivent être reconnus comme temps de travail.

La plupart des établissements de soins appliquent des périodes de travail fixes, avec des horaires prédéfinis pour le début et la fin du travail. Dans ce cas, il convient d'inclure le temps pour se changer dans la planification des périodes de travail. Du point de vue juridique, on ne peut pas exiger de la part des collaborateurs et collaboratrices qu'ils se présentent au début de leur période de travail en vêtements de travail. Il faut soit leur accorder le temps nécessaire pour se changer sur leur temps de travail (p. ex. 5 minutes au début et 5 minutes à la fin de leur période de travail), soit adapter les horaires (p. ex. début de la période de travail à 6h55 au lieu de 7h00).

Selon les cas, on peut envisager une compensation avec les interruptions de travail accordées jusqu'ici (pauses café, pauses cigarette, etc.). Du fait que les pauses ne sont pas considérées comme temps de travail selon la loi, elles peuvent être utilisées pour négocier un compromis approprié. Dans ce cadre, on notera toutefois que les pauses accordées jusqu'ici ne peuvent pas être supprimées ou compensées sans l'accord des collaborateurs/trices concernés.