

FLASH INFO

DROIT DU TRAVAIL & CRISE DU CORONAVIRUS

1.	Mon employeur peut-il me faire travailler plus ?	Oui
2.	Quelle est la limite ?	50 heures/semaine (= 10h/jour sur 5j.) + 2h de plus par jour
3.	Pendant combien de temps peut-on m'obliger à travailler 2h de plus par jour ?	La limite du travail supplémentaire est fixée à 140h/année (art. 12 LTr), donc théoriquement pendant 14 semaines (à raison de 10h de travail supplémentaire par semaine)
4.	Jusqu'à combien d'heures par jour dois-je travailler ?	La loi ne prévoit pas de durée de travail maximale par jour, mais par semaine (50h/semaine), donc 10h/jours sur 5 jours de travail hebdomadaire + 2h de travail supplémentaire, soit en principe 12h/jour
5.	Est-ce qu'il est possible que la durée de 50h/semaine soit augmentée ?	Selon la loi, oui, il est possible qu'une augmentation des 50h/semaine soit provisoirement autorisée vu les circonstances
6.	Quel est le repos quotidien minimal ?	Au moins 11h de repos consécutives, mais réduction à 8h de repos possible une fois/semaine (art. 15a LTr)
7.	Quelles sont les pauses minimales ?	Dès que la journée de travail dure plus de 9h, une pause de 1h est obligatoire. Si la journée dure plus de 7h, mais moins que 9h, 30 minutes de pause sont obligatoires.
8.	Le travail supplémentaire sera-t-il payé ?	Le travail supplémentaire est, en principe, compensé en temps dans les 3 mois , à raison d'un jour de congé pour 10 heures supplémentaires. Si la compensation en temps n'est pas possible, le travail supplémentaire est rémunéré avec une majoration de 25 % du tarif horaire (art. 20 al. 5 CCT-HVS)
9.	Mon employeur a-t-il le droit de refuser de me donner des vacances ?	Oui, il a le droit, vu les circonstances et l'urgence. L'employé aura tout de même droit à ses vacances annuelles
10.	Mon service est en chômage technique, vais-je accumuler des heures négatives ?	Dans les services dits au « chômage technique », la charge de travail ne suffit pas à occuper un médecin pendant les horaires habituels (50h/semaine). Dans ce cas, le médecin est absent une partie du temps et déclare des heures négatives : cela permet dans un premier temps de compenser les heures

		<p>supplémentaires effectuées avant le COVID, s'il y en avait. Ainsi, le solde d'heures supplémentaires est ramené à zéro, mais ne peut pas descendre en-dessous.</p> <p>Si le « chômage technique » perdure, l'employeur devrait faire une demande de réduction de l'horaire de travail (RHT) pour que la perte de travail soit prise en charge par le chômage.</p>
11.	Mon service est en chômage technique et me demande de prendre mes vacances. Puis-je refuser ?	<p>Il est possible que les services actuellement en « chômage technique » soient fortement mobilisés à la sortie de la pandémie ; dans ce cas, avoir plus tard du personnel présent et reposé sera un atout pour ces services. Toutefois, il est possible de refuser de prendre vos vacances lorsqu'elles sont imposées (selon la CCT : <i>les vacances sont fixées par l'HVS, qui tient compte des vœux du médecin pour autant que les exigences du service le permettent</i>).</p>
12.	La charge de travail dans mon service est augmentée pendant la pandémie et je ne peux pas poser mes vacances. Que deviennent-elles ?	<p>Vos vacances seront à prendre plus tard, quand la charge de travail le permettra. Les vacances ne peuvent être payées par l'hôpital que si vous arrivez en fin de contrat et que vous n'avez pas bénéficié de tous vos jours de vacances.</p>
13.	L'hôpital peut-il me demander d'être « mobilisable (dans les 24h) » pendant mes vacances ?	<p>Deux cas de figure se présentent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous travaillez dans un service avec une forte charge de travail en raison de la pandémie : on peut vous demander d'être mobilisable dans les 24h • Vous travaillez dans un service au chômage technique : on ne peut pas vous demander d'être mobilisable dans les 24h