DOC
LE RENDEZ-VOUS
DES MÉDECINS
VAUDOIS

Conditions de travail des jeunes médecins

Concilier contraintes pratiques et juridiques

La durée de travail hebdomadaire maximale n'est pas toujours compatible avec la réalité d'une formation post-graduée. Quels outils pour établir un environnement équilibré et respectueux pour chaque partie ?

Dans sa fonction protectrice des employés, la loi prévoit que la durée maximale de la semaine de travail est limitée à 50 heures pour les médecins-assistants (art. 4a OLT1). De manière exceptionnelle, un dépassement de cette limite est autorisé, ce travail supplémentaire ne pouvant excéder deux heures par jour et 140 heures par année civile. En outre,

> les règles générales imposent à l'employeur de protéger la personnalité de chacun-e de ses employé-es dans le contexte professionnel (art. 328 CO et 6 LTr).

Ces protections sont impératives et le médecin-employé ne peut y renoncer.

Protection des médecins en formation

La Convention collective de travail (CCT) confère aux partenaires sociaux la possibilité d'influer les rapports de travail et de fixer, en faveur des travailleurs, des conditions de travail minimales. L'Association suisse des médecins-assistants et chefs de clinique, section Vaud (ASMAV) a signé plusieurs CCT fixant les conditions de travail et de formation des médecins assistants et chefs de clinique dans les hôpitaux d'intérêt public du canton de Vaud (C-CTMédAss). Sous réserve de quelques exceptions, elles prévoient que la durée de travail hebdomadaire pour un taux d'activité de 100% est de 46 heures, les heures supplémentaires étant en principe compensées en temps.

Les contraintes liées à la limite des 50 heures hebdomadaires sont de nature à mettre sous pression tous les médecins, assistant-e-s ou cadres. Les médecins assistant-e-s pratiquent en milieu hospitalier dans le contexte d'une formation post-graduée ; à ce titre ils-elles doivent accomplir leurs tâches dans les temps impartis, acquérir des connaissances pratiques et théoriques, tout en donnant satisfaction à leurs supérieurs hiérarchiques. Les médecins cadres (ou chef-fe-s) assument la responsabilité dans un domaine ou une unité, qui doit répondre aux attentes.

Un dialogue entre partenaires sociaux

Comment résoudre la quadrature du cercle si, parfois, les contraintes imposées par le respect du cadre horaire ne permettent pas d'y insérer les tâches à accomplir ? L'éventuelle demande faite aux médecins assistant-e-s de travailler au-delà des limites ne serait pas admissible ; cette hypothèse serait probablement l'expression de la pression à laquelle est confronté le médecin cadre ou chef qui doit assurer le bon fonctionnement de sa structure.

Pour permettre au cercle de devenir vertueux, les partenaires sociaux pourraient examiner les possibilités (a) d'optimiser les processus de travail et des outils utilisés et (b) d'alléger les médecins hospitaliers dans l'accomplissement de certaines activités ; par exemple en déléguant certaines tâches qui ne constituent pas à proprement parler des actes médicaux ou en renforçant certains outils informatiques permettant de les accomplir, tels que la reconnaissance vocale. Le (large) champ de cette discussion s'intégrerait dans le

Ce contenu peut être utilisé dans un cadre privé ou pour la formation postgraduée et continue. Toute autre utilisation est subordonnée à l'autorisation écrite préalable de la Société Vaudoise de Médecine (SVM), éditrice et détentrice exclusive des droits.

dialogue inhérent au partenariat social et serait de nature à réduire le risque d'un climat antagoniste ou anxiogène. Le but est de rechercher un environnement équilibré et respectueux où chacun puisse raisonnablement être en mesure d'accomplir sa mission dans le respect des règles.

Me Rémy Wyler
Professeur à l'UNIL et avocat

Ce contenu peut être utilisé dans un cadre privé ou pour la formation postgraduée et continue. Toute autre utilisation est subordonnée à l'autorisation écrite préalable de la Société Vaudoise de Médecine (SVM), éditrice et détentrice exclusive des droits.