

Lois et règlements

Mises à jour récentes et implications pour le médecin du travail

Mariângela de Moraes Pires- Médecin Inspectrice du Travail - OCIRT



Actualités



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17 octobre 2016 - Page 2

Bases légales

Objectif:
Protection de la
Santé

LTr

Loi fédérale sur le travail ...

OLT1 à 5

... et ses cinq ordonnances

1. Durée du travail et du repos
Protection femmes / jeunes
2. Dispositions spéciales
3. Santé physique, santé psychique
hygiène, ergonomie
4. Approbation des plans
5. Jeunes travailleurs

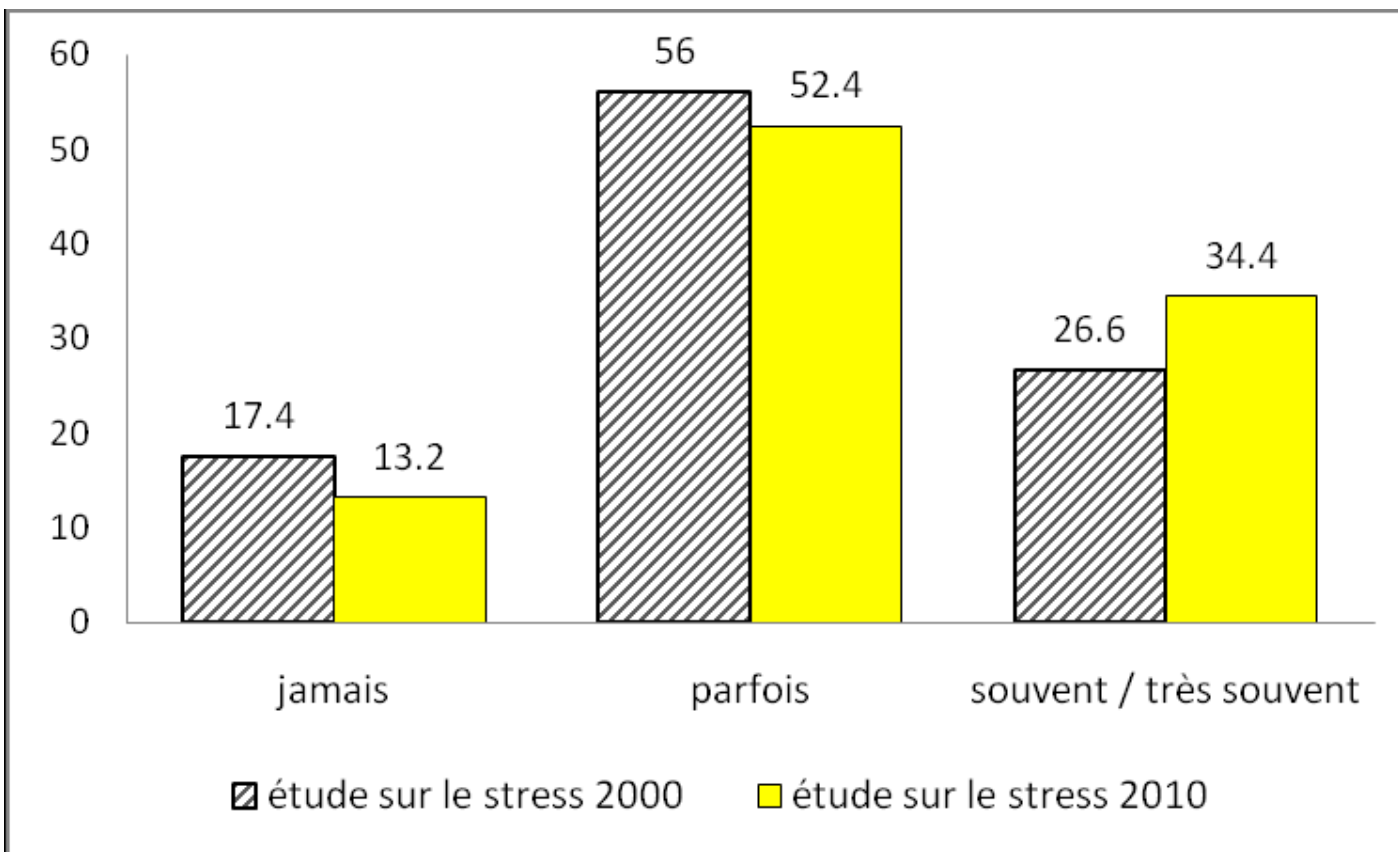


Priorités d'exécution SECO 2014-2018 : Risques psychosociaux à la place de travail

Opérations prioritaires d'inspection

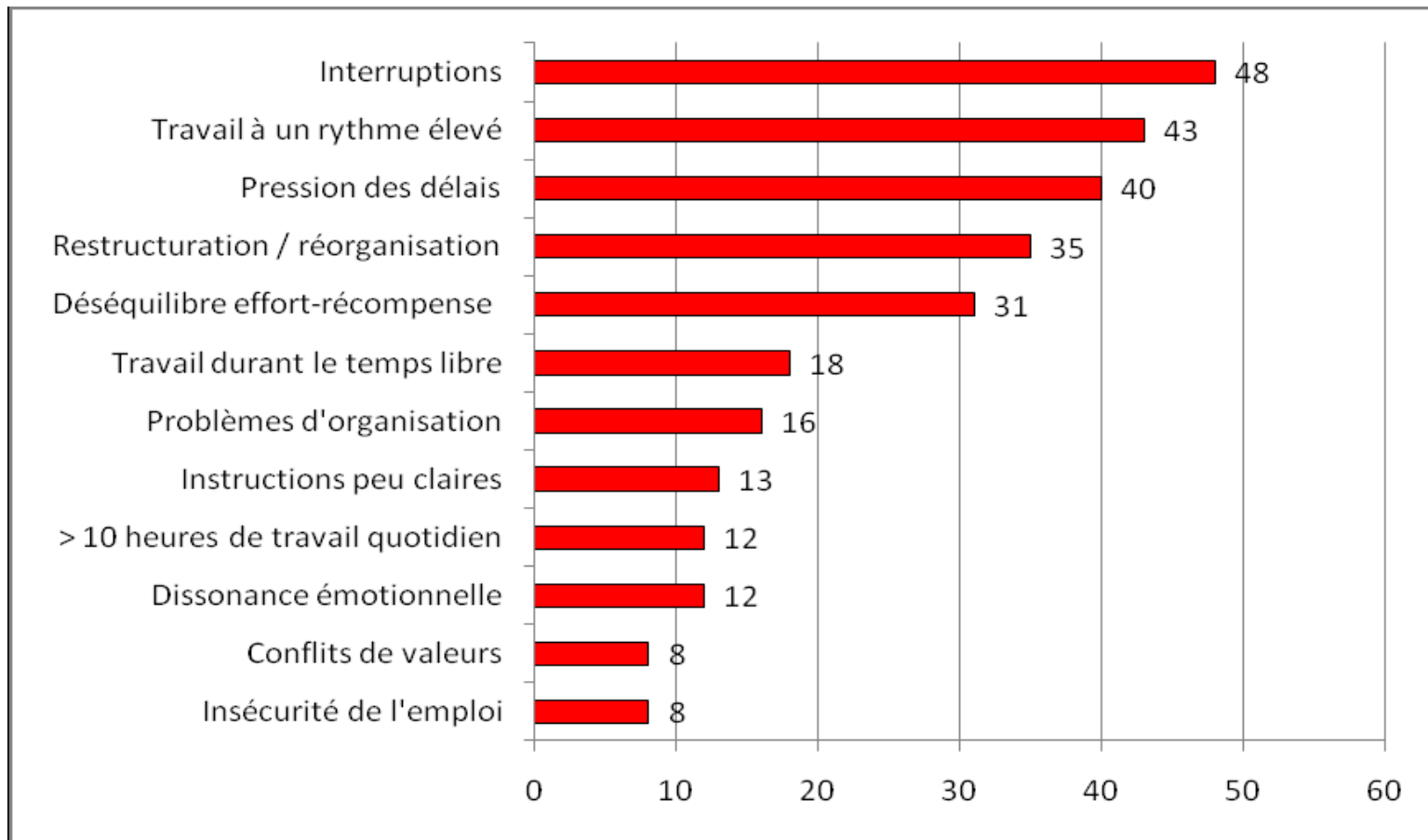
- **Premier groupe-cible de branches pour les années 2015/2016**
 - Assurances/ Banques ;
 - Entreprises de télécommunication avec un centre d'appel ;
 - Gérances immobilières ;
 - Administrations (fédérales, cantonales, communales) ayant un contact avec la clientèle
- **Deuxième groupe-cible de branches pour les années 2017/ 2018**
 - Commerce de détail ;
 - Soins aux personnes âgées et malades y compris, l'aide et les soins à domicile (Spitex)

RPS en Suisse : Chiffres et faits



SECO 2011, Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse: Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé

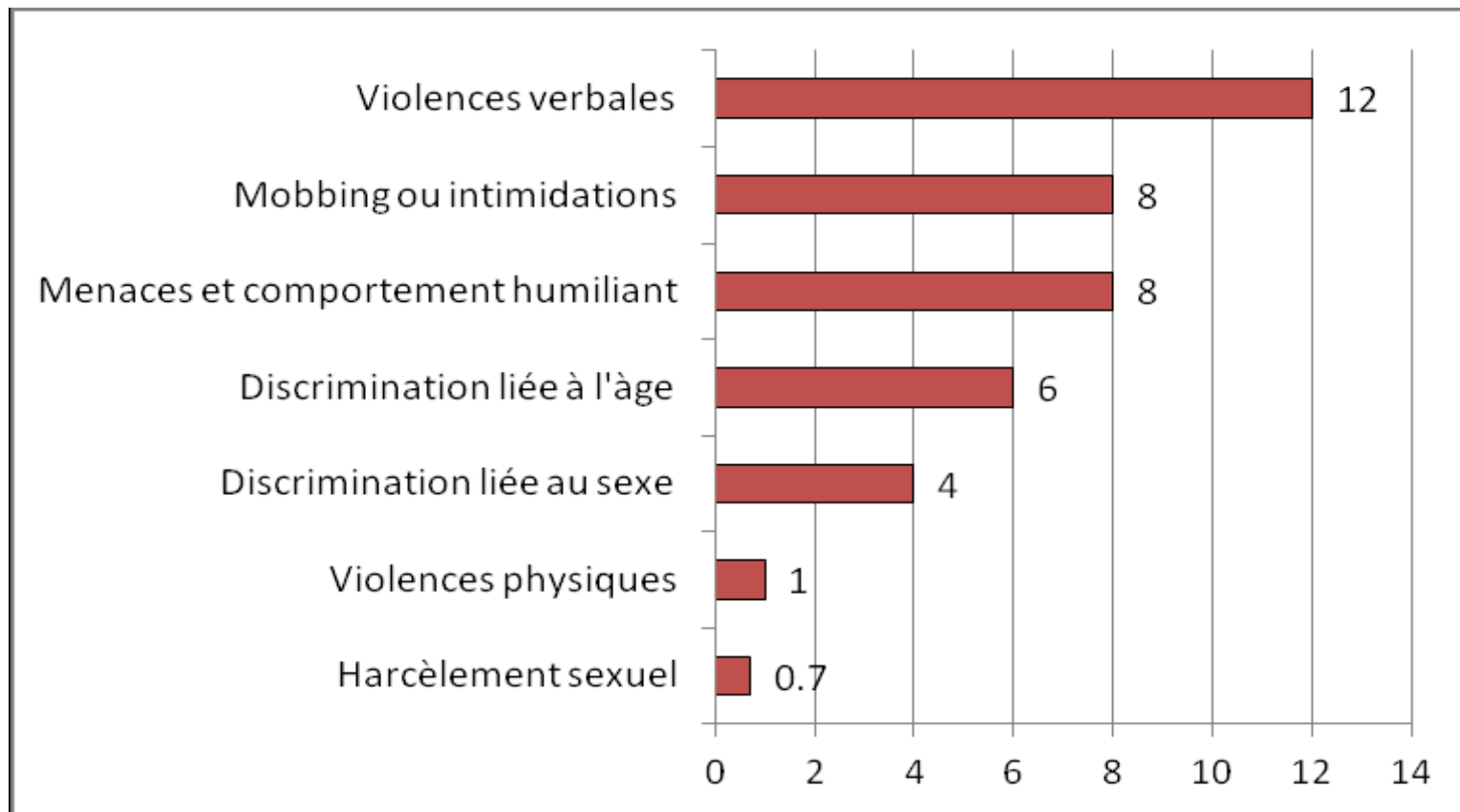
RPS en Suisse: Chiffres et faits



SECO 2011, Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse: Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé



RPS en Suisse: Chiffres et faits



SECO 2011, Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse: Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé



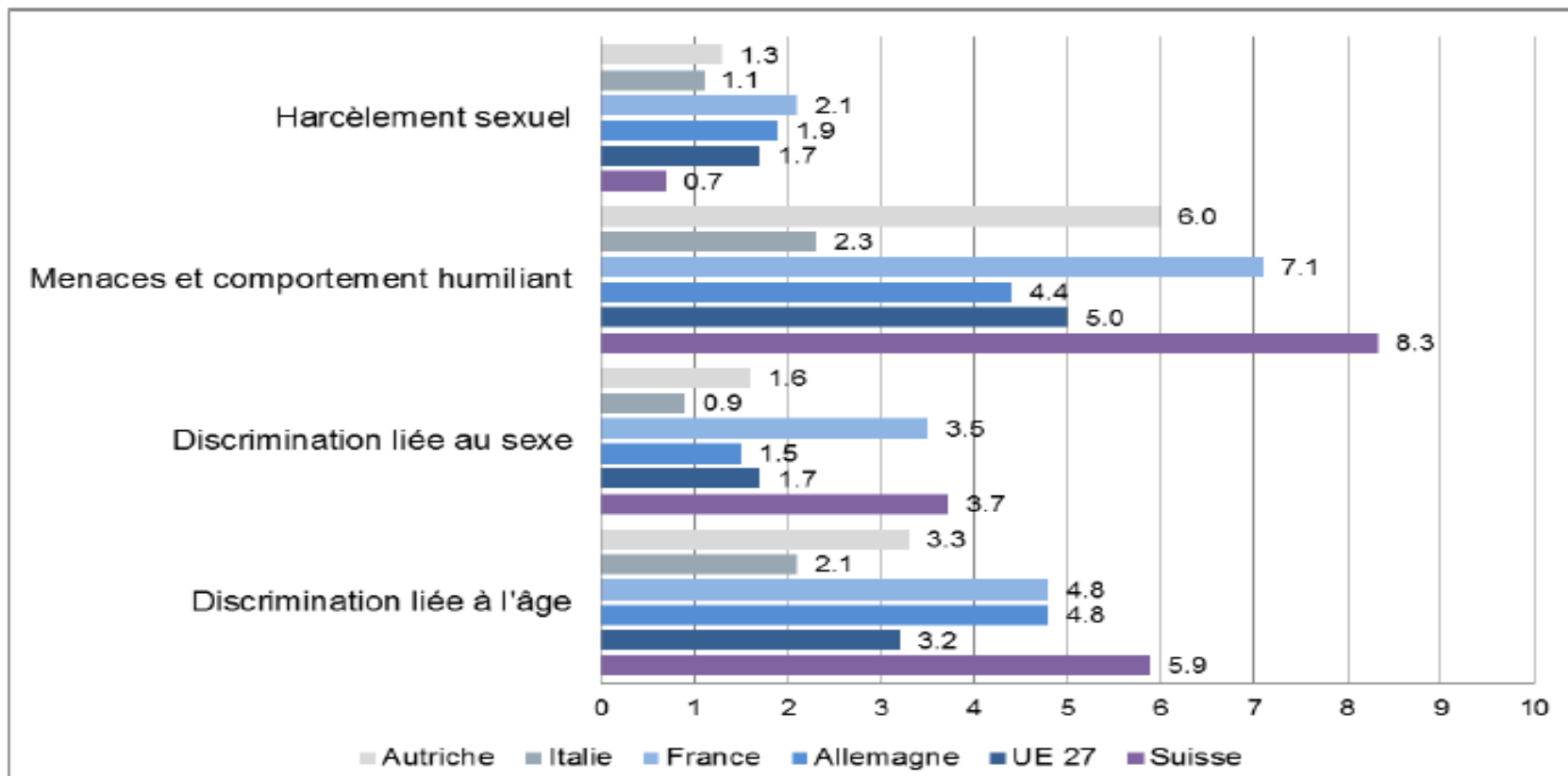
REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations

RPS: Chiffres et faits

Graphique 41: Discrimination en Suisse, dans l'UE et dans les pays limitrophes, en pourcentage de la population active occupée



Données suisses 5e enquête européenne sur les conditions de vie et de travail – 2010



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations

Risques psychosociaux au travail: bases réglementaires

Article 6 LTr

Protection de la santé des travailleurs

- L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et adéquates...
- ...afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs (→ art. 2 OLT3): protection de leur personnalité incluse

Article 2 OLT3

L'employeur doit en particulier faire en sorte que:

- en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes
- la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques
- des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités
- le travail soit organisé d'une façon appropriée

Risques psychosociaux au travail: bases réglementaires

Code des obligations (CO): Intégrité personnelle (art. 6 LTr, art. 328 CO)

- L'employeur doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.
- Il protège et respecte la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé.
- En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement.



Risques psychosociaux au travail: bases réglementaires

- **Normes conventionnelles**

Convention collective de travail des EMS

Convention cantonale

Entrée en vigueur : 01.01.2010 (validité : 5 ans)

S'applique au personnel des EMS membres FEGEMS + signataires individuels

Protection de la personnalité de l'employé:

- L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé par des mesures de prévention et d'information. (notamment, harcèlement psychologique et sexuel)
- Personne extérieure à l'établissement, formée en matière de résolution de conflits

Risques psychosociaux au travail: bases réglementaires

- **Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes**
(Loi sur l'égalité, Leg) du 24 mars 1995
 - Art 3:interdiction de discriminer
 - Art. 4: Harcèlement sexuel et discrimination
 - Art 5 : des obligations particulières de responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel

- **Constitution fédérale, art. 8: égalité**

Risques psychosociaux au travail: Cadre juridique

Une des mesures recommandées par le SECO dans ses directives en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux au travail est la **désignation d'une personne de confiance**. Pour être efficace et remplir son objectif, le dispositif de la personne de confiance se doit de satisfaire certaines conditions qui ont notamment été développées dans la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêt du 9 mai 2012, cause C.462/2011).



Prévention et gestion des RPS

- Assumée par la direction de l'entreprise
- Impliquer:
 - définition et analyse de divers indicateurs, tels que les absences, les fluctuations de personnel, le nombre d'heures supplémentaires, conclusions tirées d'enquêtes auprès des travailleurs, entre
 - autres ;
 - détermination systématique des dangers avec le soutien de spécialistes externes (possédant des connaissances spécifiques en matière de gestion des RPS et des compétences méthodologiques sur l'identification systématique de contraintes mentales)
 - composition d'une équipe de travail ;
 - attribution des responsabilités et la clarification des rôles des divers acteurs en matière de RPS
 - directives visant la protection de l'intégrité personnelle (comportant notamment déclaration de principe sur la tolérance zéro en matière d'atteintes à la personnalité, une description des comportements inacceptables et les moyens d'action en cas de problèmes);
 - l'information et la communication transparentes à tout le personnel (sur les mesures préventives et de gestion, les objectifs et le déroulement des différentes démarches, ainsi que sur les résultats des analyses et des mesures)
 - l'intégration du personnel à la discussion (sur les RPS et les possibilités de solutions);
 - une démarche continue



Procédure de protection de l'intégrité personnelle

- contribue à la gestion des situations problématiques qui peuvent survenir malgré les efforts de prévention
- traduit en étapes concrètes le cheminement devant être suivi par un-e employé-e, se sentant confronté-e à une situation d'atteinte à son intégrité personnelle
- assure remontée d'information jusqu'à l'employeur en cas de problème au travail et le traitement par ce dernier des problèmes évoqués par le personnel
- Il est recommandé de prévoir le recours à une personne ou une instance de confiance interne ou externe et à des médiateurs en cas de conflit



Personne de confiance

- Interne à l'entreprise ou externe
- Interne à l'entreprise:
 - pas de rapport hiérarchique et/ou de prérogatives en lien avec la gestion du personnel et/ou de conflits d'intérêts (pas une personne proche de la direction ou en conflit avec la direction, par exemple)
 - employeur: doit la former de manière appropriée voire parfaire sa formation
- Interne ou externe:
 - dispose de capacité d'écoute
- Externe
 - solides connaissances en matière de diagnostic des RPS et expérience quant aux mesures de prévention et de soutien envisageables
 - pluralité des risques psychosociaux (facteurs liés à l'organisation du travail, formes de harcèlement, conflits, facteurs de stress professionnel, souffrance éthique, etc.)= compétences en médiation =insuffisantes

Personne de confiance: intervention

- Manière de la saisir et ses modalités d'intervention : démarches claires et connues du personnel
- Confidentialité par principe de la démarche
- Coûts du dispositif à la charge de l'entreprise
- Restitution: si le requérant souhaite que sa situation soit révélée à l'entreprise(prévue par la procédure: retour à la direction, aux RH, au conseil d'administration)
- Exceptionnellement (en cas de mise en danger): peut alerter l'entreprise (informant préalablement la personne concernée)
- Signalement à la direction: de façon anonyme, des problématiques collectives
- Sollicitée sans passer par la hiérarchie
- Après restitution: il appartient à l'employeur de mettre à disposition les moyens de prévention: médiation en cas de conflit interpersonnel; enquête sanction et dénonciation pénale en cas de situation de harcèlement; analyse ergonomique en cas de problèmes liés aux processus de travail, etc.



Quid du Médecin du Travail?



Actualités



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Enregistrement de la durée du travail

**Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?**

Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Novembre 2015

SECO | Conditions de travail



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

Enregistrement de la durée du travail

Art 46 LTr

« L'employeur tient à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la présente loi et de ses ordonnances »

Art. 73 OLT 1

- Identité
- Nature de l'activité, début et cessation des rapports de service
- Temps de travail et de repos

Révision de la loi: les motivations

- Monde du travail en mutation
- Décharge administrative des entreprises
- Ecart (Etude Haute Ecole Spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest: 16,7 % sans saisie) , 25 % chez les cadres
- Nombreuses entreprises: « l'horaire de travail basé sur la confiance »= non admissible au regard de la loi sur le travail, a finalement engendré, en de nombreux endroits, une insécurité juridique.



Révision de la loi: les défis

- Exigence d'une plus grande flexibilité
- Garantie de protection de la santé

SECO: Médecine du travail

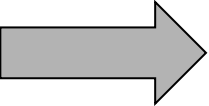

Effets sur la santé des journées de travail trop longues

- Plus d'accidents au travail et durant le temps libre
- Davantage de problèmes musculo-squelettiques
- Risque accru d'infarctus
- Danger d'addiction accru (alcool, tabac)
- Risque accru d'accouchements prématurés ou de fausses-couches
- Risque accru de maladies psychiques

Effets liés à la performance au travail

- Somnolence
- Baisse d'attention

Nouvelles modalités

73a OLT 1		Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail
73b OLT 1		Enregistrement simplifié de la durée du travail
73 OLT 1		Enregistrement systématique de la durée du travail



Quid du Médecin du Travail?



Actualités : contrôle examens médicaux travail de nuit

- Depuis décembre 2014
- Certificats médicaux à la disposition des organes d'exécution et de surveillance pour le cas où un contrôle d'entreprise aurait lieu (Inspection cantonale)

Travail de nuit: examen médical obligatoire d'aptitude

Art. 45 OLT 1 :

- examen médical obligatoire d'aptitude, assorti de conseils qui s'y rapportent:
- les **jeunes gens** (jusqu'à l'âge de 18 ans) occupés, de manière régulière ou périodique, de nuit entre 01 h et 06 h,
- les **travailleurs adultes** qui, en effectuant de manière régulière ou périodique un travail de nuit, se trouvent exposés à des **situations pénibles ou dangereuses**:
 - exposition à des nuisances d'ordre physique, telles que les bruits portant atteinte à l'ouïe, de fortes vibrations ou la chaleur ou le froid (let. a);
 - concentration de polluants supérieure à 50% des VME (valeurs maximales de concentration des substances toxiques aux postes de travail) fixées par la Suva (let. b);
 - exposition à des contraintes excessives d'ordre physique, psychique ou mental (let. c);
 - situation d'un travailleur isolé (let. d);
 - prolongation du travail de nuit et l'absence d'alternance avec un travail de jour (let. e).
 - également considérés comme pénibles, la prolongation du travail de nuit (selon l'article 29 OLT 1) et le travail de nuit effectué pendant plus de 12 semaines consécutives sans alternance avec un travail de jour (selon l'article 30, alinéa 2, OLT 1)



Merci
beaucoup
de votre
attention!!!



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17 octobre 2016 - Page 28