

Rapport de l'Office fédéral de la santé publique du 18 décembre 2025 à l'attention de la CSSS-N

Approfondissement des coûts estimés liés aux mesures contenues dans la LCTSI

1 Mandat de la commission et bases des estimations

1.1 Mandat de la commission et mise en œuvre

Lors de la séance du 31 octobre 2025, la CSSS-N a chargé l'administration de procéder à des estimations de coûts pour toutes les mesures pour lesquelles aucune estimation n'était encore disponible. L'OFSP a saisi cette occasion pour actualiser toutes les estimations de coûts, en plus des compléments demandés.

1.2 Bases des estimations

Les chiffres indiqués dans le présent rapport s'appuient sur les bases de calcul présentées dans l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) et, en particulier, dans l'approfondissement de cette dernière. Ces documents sont disponibles (en allemand, avec un résumé en français) sur Internet à l'adresse www.bag.admin.ch/lctsi.

Le rapport repose sur les hypothèses suivantes :

Hypothèse	Valeur	Remarques / sources
Nombre de soignants en 2023 (en équivalents plein temps, EPT)	144 455	Source : https://ind.obsan.admin.ch/fr/pfleemo > Effectif et densité en personnel Ces chiffres représentent les membres du personnel soignant qui ont achevé une formation de degré tertiaire ou de degré secondaire II (CFC et AFP) ainsi que ceux qui ont une autre formation ou qui n'en ont aucune.
Nombre de jours de travail par EPT	230	Estimation du nombre de jours de travail par an, sans les congés ni les jours fériés
Total des jours de travail	33 224 650	Nombre d'EPT x nombre de jours de travail par EPT (c.-à-d. chaque soignant accomplit un service posté par jour de travail)
Salaire moyen, charges comprises (sans les charges)	88 500 francs (75 000 francs)	Source : BSS (2021). <i>Faktenblatt Zahlen und Fakten zur Pflege in der Schweiz</i> [Fiche d'information Faits et chiffres sur les soins en Suisse] (en allemand), Bâle, 8.11.2021. https://bss-basel.ch/files/berichte/BSS_Faktenblatt_Pflege.pdf La valeur utilisée est une moyenne pondérée ; pour ce qui est des charges telles que les contributions aux assurances sociales, une valeur de 18 % a été retenue.

1.3 Modification de la base de données pour les estimations de coûts

Réalisée en 2023/2024 par le bureau de recherche BSS sur mandat de l'OFSP, l'AIR fournit des estimations de coûts basées sur les chiffres de l'emploi de l'OFS¹ de 2018, qui ont été reprises par la suite dans le message et dans le rapport de l'administration du 23 septembre 2025.

¹ Actualités OFS : personnel soignant en 2018. Consultable sous <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/systeme-sante/emplois-professions-sante.assetdetail.13267935.html>

Le Monitoring national du personnel soignant² a été créé lors de la première étape de mise en œuvre de l’initiative sur les soins infirmiers dans le but de collecter et de présenter de manière centralisée les données sur la situation du personnel soignant en Suisse. De ce fait, il constitue une nouvelle base de données qui n’existait pas encore au moment de l’élaboration de l’AIR pour estimer les coûts supplémentaires possibles. Afin de disposer à l’avenir d’une base de données comparable, il a été décidé d’actualiser les estimations en se servant de l’indicateur « Effectif en personnel de soins et d’accompagnement » du Monitoring du personnel soignant. La méthode de calcul est cependant restée la même, seul le nombre de membres du personnel soignant en équivalents plein temps (EPT) a été adapté.

1.4 Autres bases de calcul

Dans le cadre de l’AIR concernant la LCTSI, BSS a mené, à l’automne 2023, une enquête en ligne auprès des institutions des trois secteurs de soins (hôpitaux, établissements médico-sociaux et organisations de soins et d’aide à domicile), les établissements interrogés relevant tant du droit public que du droit privé (les détails concernant la méthodologie figurent aux p. 2 s de l’AIR [en allemand]). En plus de l’enquête en ligne, des entretiens ont été réalisés avec différents experts et les problématiques traitées dans des groupes de discussion. Ces enquêtes ont permis d’établir des bases de calcul, par exemple sur la mise en œuvre du droit applicable ou prévues par la LCTSI.

1.5 Remarque sur l’estimation du coût global

Les chiffres publiés dans ce rapport sont des maxima. En raison de différents facteurs d’influence, ils pourront et seront, en fait, très probablement inférieurs à ceux mentionnés. Par ailleurs, les maxima ne sauraient être additionnés sans tenir compte du fait que les compensations financières ne sont pas cumulables. Si différentes dispositions de la LCTSI relatives à la compensation financière valent pour une même intervention, seule la compensation la plus favorable au travailleur s’applique.

Les coûts supplémentaires dépendront, d’une part, de la conception de l’ordonnance relative à la LCTSI et, d’autre part, de l’usage qui sera fait de la possibilité proposée par le Conseil fédéral de déroger aux prescriptions légales par voie de convention collective de travail (CCT) tant en faveur qu’en défaveur des travailleurs. Par conséquent, l’estimation des coûts prévisibles est très floue, comme l’a montré l’approfondissement de l’AIR.

En outre, lorsque l’on considère les coûts, il ne faut pas oublier que les investissements dans le personnel peuvent également apporter des allègements financiers. Les expériences de certains hôpitaux montrent que les coûts supplémentaires liés à l’augmentation de la satisfaction au travail peuvent être compensés, du moins en partie, par un taux de rotation plus faible, une baisse des absences pour cause de maladie et une réduction massive du recours à du personnel temporaire qualifié.

² <https://ind.obsan.admin.ch/fr/pfleemo>

2 Estimations des coûts actualisées

Mesure selon le projet de LCTSI	Bases juridiques, commentaires et détermination des bases des estimations	Estimation actualisée des EPT et des coûts supplémentaires
Art. 5 Durée maximale de la semaine de travail et compensation du travail supplémentaire	<u>Durée maximale de la semaine de travail</u> Réglementation en vigueur Aujourd’hui, la durée maximale de la semaine de travail pour le personnel soignant est de 50 heures (art. 9, al. 1, let. b, de la loi sur le travail LTr, RS 822.11). Réglementation proposée dans le P-LCTSI Abaissement à 45 heures de la durée maximale de la semaine de travail du personnel soignant Conséquences de l’abaissement de la durée maximale de la semaine de travail Un abaissement de la durée maximale de la semaine de travail à 45 heures aurait pour effet de réduire le nombre d’heures supplémentaires hebdomadaires réalisables avant d’atteindre la limite légale maximale. Cette mesure aurait surtout des effets sur le personnel soignant qui travaille à plein temps dans la mesure où la durée maximale de la semaine de travail est la même pour tout le personnel et ne tient pas compte du taux d’occupation. Avec une durée normale de la semaine de travail portée à 42 heures, les personnes employées à plein temps pourraient encore fournir trois heures supplémentaires pour un taux d’occupation de 100 %, ou 7,2 heures avec un taux d’occupation de 90 %. Selon l’enquête suisse sur la population active (ESPA)³, environ 45 % des personnes actives dans les soins infirmiers travaillent à plein temps (ce qui correspond à un taux d’occupation de 90 % ou plus). Si la durée normale de la semaine de travail était fixée à 42 heures, plus de 55 % d’entre elles auraient donc encore la possibilité de réaliser au moins 7,6 heures supplémentaires par semaine (ce qui correspond à un taux d’occupation de 89 %, soit le seuil entre temps partiel et plein temps). <u>Compensation du travail supplémentaire</u> Réglementation en vigueur En vertu de l’art. 13 LTr, le travail supplémentaire doit être compensé par un « supplément de salaire d’au moins 25 % ». Si le travail supplémentaire est compensé par un congé de même durée avec l’accord du travailleur et dans un délai convenable, ce supplément n’est pas à verser. Réglementation proposée dans le P-LCTSI L’art. 5 P-LCTSI renvoie à l’art. 13 LTr, entérinant ainsi le droit en vigueur. Toutefois, le Conseil fédéral sera habilité à fixer, dans le droit d’exécution, une compensation minimale	Abaissement de la durée maximale de la semaine de travail L’abaissement de la durée maximale de la semaine de travail en tant que tel n’entraîne <u>pas de coûts directs</u> pour les employeurs. Il a toutefois des répercussions sur le nombre maximal possible d’heures supplémentaires, et donc, sur le travail supplémentaire. Coûts de la compensation du travail supplémentaire Fondamentalement, la réglementation pour la compensation du travail supplémentaire n’entraînera <u>que de faibles coûts supplémentaires</u>, puisqu’elle correspond au droit en vigueur. Des coûts supplémentaires seraient en revanche à prévoir si le Conseil fédéral relevait ultérieurement cette compensation. Cependant, l’abaissement de la durée maximale de la semaine de travail réduit le nombre maximal possible d’heures supplémentaires par semaine. Par exemple, il est possible, à l’heure actuelle, de fournir huit heures supplémentaires hebdomadaires en cas de durée normale de la semaine de travail fixée à 42 heures pour un taux d’occupation de 100 % ; à l’avenir, trois d’entre elles seraient des heures supplémentaires alors que les cinq autres compteraient comme travail supplémentaire. Pour ces dernières, il faudrait donc verser un supplément de salaire de 25 %. Si l’employeur et le travailleur s’accordent pour compenser le travail supplémentaire par un congé de même durée (sans majoration), il n’en résulte aucun coût supplémentaire. Selon l’enquête menée dans le cadre de l’AIR, moins d’une heure supplémentaire par semaine serait recensée dans près de la moitié des institutions ; pour l’autre moitié, la moyenne se situerait entre un et cinq (pour un poste à plein temps moyen). Pour ce qui est du travail supplémentaire, l’abaissement de la durée maximale de la semaine de travail ne devrait donc pas entraîner un changement par rapport à la situation actuelle voire une hausse des coûts que pour une minorité d’établissements.

³ Enquête suisse sur la population active (ESPA), www.espa.bfs.admin.ch

Mesure selon le projet de LCTSI	Bases juridiques, commentaires et détermination des bases des estimations	Estimation actualisée des EPT et des coûts supplémentaires
	plus élevée, si nécessaire. Par conséquent, à l'avenir, le travail supplémentaire sera rémunéré par principe, sauf accord avec le travailleur.	
Art. 6 Durée normale de la semaine de travail	Réglementation en vigueur En Suisse, la loi ne prescrit pas actuellement de durée normale de la semaine de travail. Réglementation proposée dans le P-LCTSI La durée normale de la semaine de travail sera comprise entre 40 et 42 heures. Le Conseil fédéral sera habilité à l'abaisser jusqu'à un maximum de 40 heures. Base de l'estimation et mise en œuvre actuelle dans les établissements Selon les enquêtes menées dans le cadre de l'AIR, la durée normale de la semaine de travail de 98 % des institutions interrogées est comprise entre 40 et 42,5 heures, la valeur moyenne et médiane étant de 42 heures⁴. Si la durée normale de la semaine de travail était fixée à 42 heures, cela serait synonyme de statu quo pour de nombreux soignants. En moyenne, il n'y aurait donc que peu de conséquences sur les besoins en personnel et les coûts ; en revanche, il n'en ressortirait aucune amélioration des conditions de travail non plus. Effet sur le nombre possible d'heures supplémentaires Si la durée normale de la semaine de travail était abaissée à 40 heures, les travailleurs dont le taux d'occupation est de 100 % pourraient à nouveau réaliser jusqu'à cinq heures supplémentaires par semaine. La question du travail supplémentaire redeviendrait accessoire pour la majorité des établissements, dans la mesure où la moyenne des heures supplémentaires accomplies par semaine se situe dans une fourchette qui n'excède pas cinq heures (voir les précisions relatives à l'art. 5).	Durée normale de la semaine de travail de 42 heures Nombre maximal d'EPT supplémentaires : peu de besoins supplémentaires Coûts supplémentaires maximaux : peu de coûts supplémentaires Durée normale de la semaine de travail de 41 heures Nombre maximal d'EPT supplémentaires : 3600 Coûts supplémentaires maximaux : 320 millions de francs Durée normale de la semaine de travail de 40 heures Nombre maximal d'EPT supplémentaires : 7200 Coûts supplémentaires maximaux : 640 millions de francs

⁴ Voir l'approfondissement de l'étude d'impact de la réglementation concernant la LCTSI (en allemand), p. 6.

Art. 7 Compensation des heures supplémentaires	Réglementation en vigueur La compensation des heures supplémentaires est actuellement régie par le droit des obligations (art. 321c du code des obligations CO ; RS 220) : - L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. - L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un supplément de salaire de 25 % au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat type de travail ou d'une convention collective. Réglementation proposée dans le P-LCTSI - Fondamentalement, les heures supplémentaires seront compensées par un congé d'une durée au moins égale. - Si ce n'est pas possible, elles seront rétribuées avec une majoration de salaire d'au moins 25 %. - Le Conseil fédéral sera habilité à fixer une compensation minimale plus élevée, si nécessaire. Mise en œuvre dans la pratique et bases des estimations Selon les chiffres de l'ESPA, dans la pratique, les heures supplémentaires effectuées par le personnel soignant sont majoritairement compensées sous forme de congé (environ 60 %). Toujours selon cette enquête, la compensation s'effectue dans environ 12 % des cas par une majoration salariale, près de 8 % des soignants bénéficient d'une forme mixte de compensation en temps et en argent. Dans quelque 4 % des cas, les heures supplémentaires ne sont tout simplement pas compensées. En outre, près de 15 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles n'avaient jamais effectué d'heures supplémentaires.	Si les heures supplémentaires sont principalement compensées par un congé d'une durée au moins égale, <u>aucun coût supplémentaire</u> n'est à prévoir pour ces institutions tant qu'elles sont en mesure de faire face aux absences avec leur propre personnel, sans recourir à du personnel temporaire ou à d'autres solutions. Il n'y a que lorsque la compensation des heures supplémentaires par un congé n'est pas possible et qu'il faut les payer que le supplément de salaire de 25 % doit être accordé. Celui-ci pourrait entraîner des coûts supplémentaires pour les employeurs qui ne prévoient pas de compensation aujourd'hui. Si le Conseil fédéral décidait à l'avenir d'augmenter le taux de ce supplément de salaire, il en résulterait une hausse proportionnelle des coûts pour les employeurs. Comme le montre l'ESPA, la compensation par un congé est aujourd'hui déjà la règle dans la majorité des établissements. Seuls environ 12 % des actifs occupés se voient verser une rémunération pour les heures supplémentaires, et 8 % supplémentaires sont indemnisés par une forme mixte de compensation qui comprend également un versement financier. Rien ne laisse supposer que cette proportion changera avec l'introduction de la LCTSI. Seuls les établissements dans lesquels les heures supplémentaires ne sont actuellement pas compensées devraient à l'avenir les compenser.
Art. 8 Compensation pour le travail de nuit	Réglementation en vigueur Pour ce qui est du temps de repos supplémentaire et de la majoration de salaire, la loi sur le travail (art. 17b) opère une distinction entre les travailleurs qui effectuent un travail de nuit seulement à titre temporaire et ceux qui le font régulièrement ou périodiquement. - <u>Travail de nuit temporaire</u> : majoration de salaire de 25 % au moins - <u>Travail de nuit régulier ou périodique</u> : compensation en temps équivalant à 10 % de la durée du travail de nuit effectué, ce temps de repos compensatoire devant être accordé dans le délai d'une année. Pour les personnes qui travaillent régulièrement en début ou à la fin du travail de nuit sans que ce dernier n'excède une heure, la compensation peut également être accordée sous forme de supplément salarial. Réglementation proposée dans le P-LCTSI Fondamentalement, le P-LCTSI renvoie à la réglementation en vigueur dans la loi sur le travail ; la différence entre le travail de nuit temporaire et le travail de nuit régulier ou	Le Conseil fédéral n'augmente pas la compensation minimale Si le Conseil fédéral ne précise pas le droit d'exécution, le droit en vigueur continuera de s'appliquer. Dans un tel scénario, il n'y a pas de coûts supplémentaires à attendre. Compensation fixée par le Conseil fédéral à hauteur de 20 % du travail de nuit accompli Nombre maximal d'EPT supplémentaires : 2000 Coûts supplémentaires maximaux : 180 millions de francs

	périodique est conservée. Le Conseil fédéral sera habilité à fixer une compensation minimale plus élevée. Estimation des coûts supplémentaires en cas de hausse de la compensation en temps pour le travail de nuit Dans l’approfondissement de l’AIR, l’estimation des coûts supplémentaires partait d’un scénario qui prévoyait que la compensation en temps s’élevait à 30 % du travail de nuit accompli au lieu des 10 % inscrits dans la loi. Cette estimation était toutefois difficile à articuler dans la mesure où la compensation du travail de nuit donne aujourd’hui lieu à des traitements très différents. Selon le secteur de soins, 74 à 97 % des institutions compensent déjà le travail de nuit et nombreuses sont celles qui accordent une compensation en temps en plus d’une majoration de salaire. Dans l’enquête, les compensations en temps se situaient majoritairement entre 10 et 20 %. Les présentes estimations sont fondées sur l’hypothèse selon laquelle la compensation est actuellement de 10 % dans toutes les institutions. Les chiffres présentés sont donc à prendre comme des maxima absolus puisqu’aujourd’hui, des compensations en temps supérieures à celles prévues par la loi sont déjà accordées. Comme le Conseil fédéral pourrait fixer librement la compensation en temps, un calcul supplémentaire a été ajouté à ce tableau, simulant une compensation à hauteur de 20 %, c’est-à-dire 10 points de pourcentage de plus qu’aujourd’hui.	Compensation fixée par le Conseil fédéral à hauteur de 30 % du travail de nuit accompli Nombre maximal d’EPT supplémentaires : 4000 Coûts supplémentaires maximaux : 360 millions de francs
Art. 9 Compensation pour le travail du dimanche et des jours fériés	Réglementation en vigueur Selon la LTr (art. 19), une majoration de 50 % du salaire horaire régulier doit être versée pour le <u>travail temporaire du dimanche et des jours fériés</u> (six dimanches / jours fériés au plus par année). Aucune majoration de salaire n’est prévue pour le <u>travail régulier du dimanche et des jours fériés</u>, mais des dispositions garantissent le repos compensatoire (art. 19 et 20 LTr). Réglementation proposée dans le P-LCTSI Le projet de LCTSI prévoit un supplément de salaire de 50 % pour pour le travail du dimanche et des jours fériés. Les dispositions de la LTr sur le repos compensatoire déjà en vigueur s’appliquent en sus. Le Conseil fédéral sera habilité à relever la compensation minimale lorsque la protection des travailleurs le nécessitera.	Indemnité de 25 % du salaire pour le travail accompli (selon les propositions 041 et 045) Coûts supplémentaires maximaux : jusqu’à 240 millions de francs Indemnité de 50 % du salaire pour le travail accompli (selon la proposition du Conseil fédéral) Coûts supplémentaires maximaux : jusqu’à 830 millions de francs

Art. 10 Temps d'habillage	Réglementation en vigueur concernant le temps d'habillage La loi sur le travail et son droit d'exécution ne contiennent aucune réglementation explicite précisant s'il faut ou non considérer le temps d'habillage comme temps de travail. Toutefois, dans son commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2 du 1^{er} décembre 2025⁵, le SECO établit que l'habillage et le changement de vêtements doivent également être considérés comme temps de travail lorsqu'ils sont nécessaires au processus de travail. Réglementation proposée dans le P-LCTSI Le temps d'habillage devra être considéré comme temps de travail rémunéré si, pour des raisons d'exploitation, il est nécessaire de changer de vêtements sur le lieu de travail. Mise en œuvre actuelle dans les établissements Selon l'enquête menée dans le cadre de l'AIR, le temps d'habillage est considéré comme temps de travail rémunéré dans trois quarts des hôpitaux ainsi que dans la moitié des établissements médico-sociaux et des organisations de soins et d'aide à domicile.	Temps d'habillage comme temps de travail rémunéré Coûts supplémentaires : 150 millions de francs Pas de calculs pour les organisations de soins et d'aide à domicile, les travailleurs pouvant en principe se changer directement à domicile.
Art. 11 Durée minimale et rémunération des pauses	Réglementation en vigueur L'art. 15 LTr définit la durée minimale des pauses. Celles-ci comptent comme temps de travail lorsqu'il n'est pas permis de quitter sa place de travail. Réglementation proposée dans le P-LCTSI Le P-LCTSI reprend en grande partie la réglementation de la LTr déjà en vigueur. La différence tient au fait que les pauses comptent comme temps de travail <u>rémunéré</u> lorsqu'il n'est pas permis de quitter sa place de travail. Mise en œuvre actuelle dans les établissements Dans l'enquête menée pour l'AIR, 92 % des établissements ont indiqué qu'elles rémunéraient les pauses. La durée de ces dernières a une valeur médiane située entre 20 et 30 minutes. La problématique que les pauses soulèvent tient au fait qu'en pratique, elles sont souvent difficiles à prendre en raison de la charge de travail. C'est pourquoi il est probable que les effets déployés par la règle prévue dans le P-LCTSI seront faibles.	Selon l'enquête menée dans le cadre de l'AIR, une grande majorité des établissements connaît déjà des pauses rémunérées ; les <u>coûts supplémentaires</u> induits par cette mesure seront donc <u>quasiment inexistants</u>.

⁵ Le commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2 est disponible sur le site www.seco.admin.ch > Travail > Conditions de travail > Loi sur le travail et Ordonnances > Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2 Recherche : art. 13 Définition de la durée du travail

Art. 12 Prise en compte et compensation des services de permanence et de piquet	Service de piquet : définition Le service de piquet est une des formes du service de permanence. À la différence de ces dernières, il concerne toujours des <u>interventions urgentes et exceptionnelles</u> qui ne sont <u>ni planifiables ni prévisibles</u>. Elles sont réalisées en plus de la durée normale du travail et servent à remédier à des perturbations exceptionnelles. C'est ce qui le distingue du travail sur appel, qui est aussi une forme de service de permanence mais pour lequel les travailleurs se tiennent prêts pour couvrir les fluctuations normales du volume de travail. Réglementation en vigueur La prise en compte du service de piquet comme durée du travail est régie par les art. 14 à 16 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1, RS 822.111). Les points essentiels : - service de piquet effectué dans l'entreprise : l'intégralité du temps compte comme durée du travail ; - service de piquet effectué en dehors de l'entreprise : ne compte comme durée du travail que l'activité effectivement déployée pour l'employeur (y compris les trajets pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir). En vertu des dispositions générales du droit des obligations, la jurisprudence a entériné des règles d'indemnisation des services de permanence et de piquet qui vont parfois au-delà de celles prévues dans la LTr et ses ordonnances. Contrairement à l'OLT 1, ces règles considèrent le temps consacré à un service effectué en dehors de l'entreprise comme temps de travail, qui peut toutefois être rémunéré à un taux inférieur au plein salaire. Réglementation proposée dans le P-LCTSI Le Conseil fédéral sera habilité à déterminer dans quelle mesure les services de permanence et de piquet sont considérés comme du temps de travail rémunéré et comment ils doivent être compensés. L'objectif consiste également à préciser les définitions ; en effet, dans la pratique, des situations sont parfois qualifiées de « services de piquet » alors qu'elles n'en sont pas au sens juridique du terme. Pour le droit d'exécution relatif à la LCTSI, le Conseil fédéral s'appuiera notamment sur la jurisprudence en la matière. Mise en œuvre actuelle dans les établissements L'enquête menée dans le cadre de l'AIR a montré que le personnel soignant réalisait des services de permanence ou de piquet dans plus de la moitié des institutions. Dans 91 % des institutions, ce temps est rémunéré. En sus du temps de travail effectivement effectué, des sommes forfaitaires dont l'ordre de grandeur tourne autour de 20 à 40 francs sont souvent aussi versées par service de piquet. Dans d'autres cas, il existe des compensations temporelles ou financières par heure de temps inactif pendant le service de piquet.	Il est toujours <u>impossible de présenter une estimation des coûts</u>. Le P-LCTSI ne contient aucune fourchette ni aucun point de repère permettant d'établir une estimation. Cette prescription devra être conçue en collaboration avec les partenaires sociaux dans le cadre du droit d'exécution. À l'heure actuelle, il n'est pas possible de présumer à quoi ressemblera cette réglementation, si bien qu'il n'est pas possible de calculer des scénarios. On peut toutefois supposer que, dans un premier temps, la réglementation ne s'écartera pas trop des dispositions actuelles.
--	---	---

Art. 13 Communication des plans de service et des services de permanence et de piquet (compensation pour les interventions non planifiées)	Réglementation en vigueur L'OLT 1 précise que les plans de travail sont « en règle générale » communiqués deux semaines au plus tard avant une intervention prévue (art. 69, al. 1). Réglementation proposée dans le P-LCTSI Les plans de service (y compris les services de permanence et de piquet) devront être communiqués au moins quatre semaines avant l'intervention des travailleurs. Pour les interventions qui ne figuraient pas sur le plan de service communiqué et qui sont annoncées moins de deux semaines avant l'intervention prévue, les travailleurs auront droit à une compensation temporelle ou financière supplémentaire à hauteur de 25 à 50 % de l'intervention effectuée. Le Conseil fédéral peut définir la compensation en fonction de la brièveté de l'échéance (p. ex. compensations plus élevées en cas d'interventions à très court terme). Proposition de modification Dans le cadre des tables rondes organisées à l'été 2025, il s'est avéré qu'une majorité des participants s'est dite favorable au fait que les compensations soient accordées dès la date de la communication de l'horaire, et pas uniquement dès lors que les délais de communication sont inférieurs à deux semaines avant l'intervention. Cette modification est demandée dans les propositions 012, 014 et 021 de la CSSS-N. Les estimations de coûts ont été adaptées en conséquence. Mise en œuvre dans les établissements L'enquête menée dans le cadre de l'AIR concernant la LCTSI a montré qu'un tiers des institutions interrogées accordent aujourd'hui déjà des compensations pour les interventions non planifiées. Cette pratique est notamment répandue dans les hôpitaux et s'applique en règle générale aux interventions à court terme (mobilisation dans les 24 ou 48 heures avant l'intervention).	Compensation pour les interventions non planifiées Scénario 1 : compensation de 25 % pour les modifications qui ne sont pas à court terme et de 50 % pour les modifications à court terme (< 48h avant l'intervention) Nombre maximal d'EPT supplémentaires : 4800 Coûts supplémentaires maximaux : 430 millions de francs Scénario 2 : compensation de 25 % pour toutes les modifications intervenant après la communication du plan de service Nombre maximal d'EPT supplémentaires : 3100 Coûts supplémentaires maximaux : 280 millions de francs Scénario 3 : compensations de 50 % uniquement pour les modifications à court terme (< 48h avant l'intervention) Nombre maximal d'EPT supplémentaires : 3400 Coûts supplémentaires maximaux : 300 millions de francs
---	---	--