



QUESTION JURIDIQUE CONCERNANT LE PORT DE L'UNIFORME PAR LES PSYCHOLOGUES

Date : 1^{er} mars 2018

Conseiller : Joris de Wortelaer, Avocat-Associé Bloom Law Firm

1. Définition générale de la notion de « vêtements de service » dans le contexte d'un hôpital

L'uniforme hospitalier constitue une catégorie particulière des vêtements de travail, car il poursuit en général un double objectif. D'une part, distinguer le personnel hospitalier des visiteurs et des patients, et d'autre part, éviter de manière préventive les infections nosocomiales ou les risques et/ou contaminations analogues.

Voilà pourquoi l'uniforme hospitalier est conçu tout spécialement pour répondre à ces deux exigences, à savoir par :

- la différence de couleur (par ex. : blanc, vert, bleu...) comme moyen général de reconnaissance et d'identification ;
- le matériau du vêtement qui contribue à éviter toute infection ou risque analogue. Ce type de vêtement doit ainsi pouvoir être lavé ou désinfecté à haute température.

Techniquement, considérant les risques applicables, de tels vêtements ne sont pas uniquement imposés au personnel médical à proprement parler, mais également, par exemple, au personnel de cuisine et de cantine, aux techniciens de maintenance, etc.

Ce contexte exige également que l'uniforme hospitalier soit porté exclusivement dans l'hôpital concerné (à l'exception des interventions extérieures). L'entretien, l'achat, etc. sont exclusivement à la charge de l'hôpital.

De cette description générale des objectifs pour lesquels le port d'un uniforme hospitalier est imposé à certains membres du personnel, il faut retenir deux aspects. Il s'agit :

- de la protection des membres du personnel concernés contre les salissures ;
- de la protection des membres du personnel concernés contre les risques liés à la sécurité et à la santé.

Du point de vue juridique, ces deux aspects renvoient à une terminologie juridique particulière, à laquelle on doit également appliquer un autre cadre légal (voir plus loin).

Ainsi, les « vêtements de travail » protègent contre les salissures, et les « équipements de protection individuelle » protègent contre les risques liés à la sécurité et à la santé.



En fonction de l'hypothèse, l'employeur devra considérer d'autres règles juridiques en plus du port obligatoire de « *vêtements de travail* » et/ou d'un « *équipement de protection individuelle* ».

Ce cadre légal est détaillé plus en profondeur ci-après, sur la base de la question centrale quant à la possibilité pour un employeur du milieu hospitalier d'imposer unilatéralement à ses psychologues salariés ou aux psychologues indépendants, le port d'un uniforme hospitalier.

2. Définition légale de la notion de « vêtements de travail »

En ce qui concerne l'imposition et l'utilisation de « *vêtements de travail* », le psychologue salarié et l'employeur ne disposent pas d'une liberté complète d'action. Le principe est qu'un uniforme hospitalier est considéré comme une forme de « *vêtement de travail* » d'un point de vue juridique, étant donné les objectifs poursuivis, à condition que ce vêtement soit utilisé de façon efficace et utile contre la « *salissure* ».

L'imposition du port d'un tel vêtement de travail est régie par la législation relative au bien-être¹. À cet égard, l'employeur ne dispose pas d'une liberté totale pour imposer ou non son port.

Dans cette optique, le concept de « *vêtements de travail* » fait référence aux vêtements mis à la disposition de l'employé par l'employeur, avec pour unique objectif de ne pas se salir. Les vêtements de travail ont donc pour unique objectif d'empêcher que l'on se salisse dans un contexte professionnel (par ex. : salissure de son propre corps, ou de ses vêtements privés, etc.).

La protection efficace contre la salissure est bien sûr extrêmement pertinente dans le contexte hospitalier pour certains groupes cibles bien particuliers (par ex. : les médecins, infirmiers, équipes de maintenance...), étant donné qu'ils sont confrontés quotidiennement à des actions salissantes, et qu'ils ont donc besoin d'une protection à ce niveau. Cette pertinence ne peut cependant pas être étendue automatiquement à l'ensemble des psychologues salariés.

2.1 L'employeur peut-il imposer le port de vêtements de travail recommandés (pour la protection contre les salissures) au psychologue salarié ?

La législation relative au bien-être est relativement transparente sur ce sujet.

On part du principe que le port de vêtements de travail est obligatoire sauf si une analyse des risques démontre que cette obligation n'est pas nécessaire (par ex. : il n'y a pas de risque de salissure). En d'autres termes, si l'analyse des risques démontre que les activités normales du psychologue ne comprennent aucun risque de salissure, alors l'employeur ne peut pas imposer un uniforme obligatoire – sous la forme d'un vêtement de travail. L'article IX.3-1 du Code du bien-être exige cependant que le Comité de prévention donne son accord sur les résultats de cette analyse des risques. Si le Comité de prévention donne un avis contraire et stipule qu'il y a bel et bien un risque de salissure, alors le port du vêtement de travail sera obligatoire.

Si l'analyse des risques démontre que les activités du psychologue n'exposent pas ce dernier à un risque de salissure et que le vêtement de travail n'apporte donc aucune plus-value, le résultat de cette analyse des risques doit alors être présenté au Comité de prévention compétent. Si le Comité de prévention valide cette

¹ Voir le Code du bien-être au travail. Livre IX – Protection collective et équipement individuel. Titre 3. Vêtements de travail.



analyse concluant qu'il n'existe aucun risque de salissure, l'employeur ne peut alors pas imposer le port d'un vêtement de travail.

Il existe une deuxième possibilité pour l'employeur d'imposer tout de même un uniforme ou un vêtement de travail standardisé, qui découle de l'application de l'article IX.3-1,2° du Code du bien-être. Cet article offre à l'employeur la possibilité d'imposer un vêtement de travail si le port d'un uniforme ou d'un vêtement de travail standardisé est requis « *en raison des usages propres à la profession* ». Il est dans ce cas également exigé que l'employeur s'appuie sur les « *usages* », qui sont admis par la commission paritaire compétente. L'employeur ne peut donc pas librement juger que les « *usages* » légitiment le port d'un uniforme par les psychologues, car seule la commission paritaire compétente peut se prononcer à ce sujet. De plus, le port de l'uniforme ou du vêtement de travail standardisé concerné doit être imposé à partir de ces usages via un arrêté royal ou une convention collective de travail rendue obligatoire.

En ce qui concerne les psychologues salariés, il n'existe actuellement aucun arrêté royal ni convention collective de travail rendue obligatoire s'y appliquant spécifiquement qui impose le port d'un uniforme ou d'un vêtement de travail spécifique. Voilà pourquoi cette deuxième possibilité n'est de facto pas applicable aux psychologues.

2.2 Qui doit réclamer ou réaliser ladite analyse des risques ?

En principe, c'est l'employeur lui-même qui doit faire l'analyse des risques avant d'imposer un quelconque vêtement de travail ou équipement de protection. La base juridique à ce sujet se trouve à l'article I.2-2 du Code du bien-être². Cet article impose à l'employeur l'obligation de la responsabilité de l'approche planifiée et structurée de la prévention. Et ce, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques reposant lui-même sur une analyse des risques. Cette analyse des risques se fait au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe ou fonction et au niveau de l'individu³. Cette façon de procéder exige qu'au niveau de la « *fonction* » du psychologue, l'on réalise dans des circonstances similaires également une analyse des risques concernant le code vestimentaire.

Cette analyse des risques consiste plus concrètement en :

- l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs-psychologues lors de l'exécution de leur travail ;
- la définition et la détermination des risques pour le bien-être des travailleurs-psychologues lors de l'exécution de leur travail ;
- l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs-psychologues lors de l'exécution de leur travail.

Si l'employeur souhaite, comme point de départ, imposer un vêtement de travail obligatoire aux psychologues salariés, alors il devra commencer par réaliser une analyse des risques à partir de ces éléments. À cet égard, l'employeur peut évidemment recevoir l'assistance des conseillers en prévention compétents, qui dépendent, selon le cas, d'un service de prévention interne ou externe. Il va de soi que dans le cadre de cette analyse des risques, il faut tenir compte de l'objectif réel du vêtement de travail visé, à savoir la protection des psychologues salariés contre la salissure. Cet objectif est d'ailleurs imposé par la loi bien-être.

² Voir également : l'article 5 de la Loi relative au bien-être qui définit les obligations générales de l'employeur.

³ L'article I.2-6, alinéa 1 du Code du bien-être



Si l'analyse des risques conclut qu'il y a effectivement un réel risque de salissure découlant des activités normales des psychologues salariés, alors le port du vêtement de travail doit être imposé. Dans ce cas, il n'y a pas le choix.

Si l'analyse des risques conclut au contraire qu'il n'y a aucun risque de salissure, alors ladite analyse doit être présentée au Comité de prévention pour validation. Si le Comité de prévention suit le raisonnement qu'il n'y a aucun risque de salissure, alors il ne sera pas possible d'imposer cette obligation. Si le Comité de prévention en juge autrement, en stipulant qu'il y a bel et bien un risque de salissure, alors l'obligation de porter un vêtement de travail spécifique entre en vigueur.

Dans ce contexte, il est bien sûr prématuré de prendre la moindre décision avant d'avoir réalisé l'analyse des risques, mais selon les critères d'évaluation habituels, il semble que les psychologues salariés ne soient pas sujets à un risque de salissure lorsque l'on tient compte de leurs activités professionnelles normales.

Selon nos estimations, les employeurs auront des difficultés à justifier ce risque de salissure, et il y a donc normalement peu, voire pas de base juridique pour imposer aux psychologues salariés de porter un vêtement de travail spécifique. Il faut évidemment émettre une réserve pour les situations particulières auxquelles un psychologue salarié serait confronté (par ex. : présence dans une salle d'opération, soins intensifs, patients souffrant d'une maladie contagieuse...). Dans ces situations, le psychologue peut se voir temporairement imposer un vêtement de travail ou de protection bien défini.

2.3 Quelles sont les obligations auxquelles le vêtement de travail – dans la mesure où il est imposé – doit satisfaire ?

Le Code du bien-être définit des règles spécifiques auxquelles le vêtement de travail doit satisfaire. Dans ce contexte, le vêtement de travail doit⁴ :

- présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité ;
- être approprié aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;
- être adapté aux exigences d'exercice des activités par le travailleur-psychologue et aux conditions de travail existantes ;
- tenir compte des exigences ergonomiques ;
- être adapté aux mensurations du travailleur ;
- être confectionné avec des matières non allergènes, résistantes à l'usure et au déchirement, et être adapté aux saisons.

Ce vêtement de travail ne peut comporter aucune mention extérieure, à l'exception, le cas échéant, de la dénomination de l'entreprise, du nom du travailleur, des marques de sa fonction et d'un « code-barres ». Enfin, le conseiller en prévention et le Comité de prévention seront impliqués dans le choix du vêtement de travail.

De plus, l'employeur est tenu de fournir sans frais le vêtement de travail au travailleur, et l'employeur en reste le propriétaire. Les frais de nettoyage et de réparation sont également à la charge de l'employeur. Il est également interdit d'emporter le vêtement de travail à domicile, sauf dans certains cas exceptionnels.

⁴ Article IX.3-2 Code du bien-être



2. Définition légale de la notion d'« équipements de protection individuelle »

D'un point de vue légal, un uniforme hospitalier peut également être considéré comme un équipement de protection individuelle. Un équipement de protection individuelle n'est pas la même chose qu'un vêtement de travail qui n'est destiné qu'à protéger contre la salissure. Le terme « *équipement de protection individuelle* » fait référence à tout équipement destiné à être porté (ou tenu) par le travailleur pour le protéger d'un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail, y compris tous les compléments et accessoires qui y contribuent⁵.

Dans le cadre de l'occupation professionnelle normale d'un psychologue salarié, il faut donc commencer par vérifier si ce dernier est exposé à un ou plusieurs risques pouvant menacer sa santé ou sa sécurité au travail.

Le principe veut qu'une nouvelle analyse des risques soit réalisée au cours de laquelle l'employeur est tenu de déceler les risques et de prendre les mesures matérielles appropriées pour y remédier⁶. Ensuite, l'employeur est tenu d'identifier les dangers qui peuvent donner lieu à l'utilisation d'un équipement de protection individuelle⁷. Puis l'employeur détermine les conditions dans lesquelles l'équipement de protection individuelle doit être utilisé, notamment en ce qui concerne la durée du port⁸.

Étant donné que l'activité professionnelle normale du psychologue salarié consiste principalement en des entretiens ou des conversations, celui-ci n'est normalement pas exposé à des risques particuliers sur le plan de sa santé et de sa sécurité. Pour autant que ces risques existent, la question se pose de savoir si un vêtement déterminé apporte la moindre plus-value en tant qu'équipement de protection individuelle. Il s'agit en conséquence d'une question plutôt théorique, qui peut, dans la pratique, ne pas avoir d'impact sur la protection du psychologue salarié. Voilà pourquoi le port d'un uniforme ou d'un vêtement analogue ne peut normalement pas être qualifié d'équipement de protection individuelle pour un psychologue salarié. Le psychologue salarié n'accomplit en effet aucun acte médical qui pourrait donner lieu à un risque accru pour sa sécurité personnelle (par ex. : mettre un baxter, faire des injections, toucher les patients, utiliser des radiations...).

Voilà pourquoi, d'après nous, l'employeur n'a pas la possibilité de qualifier un uniforme hospitalier d'équipement de protection individuelle pour le psychologue salarié, dans le but d'en imposer le port. Cela ne relève en effet pas du cadre légal de la Loi relative au bien-être et du Code du bien-être, en l'absence d'un lien direct entre l'équipement de protection individuelle et un risque éventuellement accru pour la sécurité ou la santé du psychologue salarié.

⁵ Voir également : L'article IX.2-1 du Code du bien-être, selon lequel les vêtements de travail ordinaires et uniformes qui ne sont pas spécifiquement destinés à protéger la sécurité et la santé du travailleur ne sont pas qualifiés d'« équipements de protection individuelle ».

⁶ Article IX.2-2, alinéa 1 du Code du bien-être

⁷ Article IX.2-4, alinéa 1 du Code du bien-être

⁸ Article IX.2-5, alinéa 1 du Code du bien-être



3. S'agit-il d'une incompatibilité entre le code de déontologie des psychologues et l'imposition d'un uniforme hospitalier ?

Le Code de déontologie des psychologues ne comprend aucune disposition directe interdisant d'imposer le port d'un uniforme ou d'un vêtement analogue. Par principe, l'indépendance du choix des méthodes et des décisions, telle que reprise à l'article 28 de ce code, ne s'oppose pas au port d'un uniforme imposé. Une réserve est toutefois émise par rapport aux situations pour lesquelles le port d'un uniforme bien déterminé entraverait ou compliquerait concrètement l'exercice de la profession (par ex. : en cas d'une phobie des hôpitaux, d'un environnement médical ou des uniformes...).

Il est néanmoins établi que c'est la Loi relative au bien-être qui prime dans tous les cas. En vertu de la hiérarchie des normes juridiques citée à l'article 51 de la loi CCT, c'est dans tous les cas la Loi relative au bien-être qui prime, étant donné que cette dernière fait partie du droit contraignant, et même de l'ordre public. L'employeur ne peut par conséquent pas y déroger par le biais de son droit de donner des instructions, ou même en concertation avec le travailleur.

Ce n'est que lorsque la Loi relative au bien-être permet le port d'un vêtement de travail ou d'un équipement de protection individuelle que l'employeur acquiert une certaine liberté lui permettant d'imposer le port d'un vêtement de travail. Dans ces circonstances, l'analyse des risques doit démontrer le potentiel risque de salissure lié à l'activité normale du psychologue salarié. Étant donné qu'il n'y a normalement aucun contact physique entre le psychologue salarié et ses patients, et qu'aucun acte médical n'est effectivement réalisé, on ne parlera normalement donc pas d'un risque accru de salissure ou pour la santé, et il en découle logiquement qu'il ne sera donc pas permis d'imposer un vêtement de travail obligatoire.

Si un risque de salissure ou pour la santé, aussi improbable soit-il, venait cependant effectivement à être déterminé, alors le Code de déontologie ne pourra pas s'y opposer. Strictement considéré, le Code de déontologie n'interdit pas le port d'un uniforme, et ce Code ne peut, selon la hiérarchie des sources des obligations, s'opposer à l'application de la Loi relative au bien-être et ses arrêtés d'exécution.

4. Les parties peuvent-elles convenir librement du port d'un uniforme hospitalier ?

La Loi relative au bien-être comprend uniquement un cadre légal dans lequel des situations déterminées impliquent l'obligation du port d'un uniforme hospitalier (comme vêtement de travail ou comme équipement de protection individuelle). S'il y a un risque de salissure ou pour la santé, alors les parties n'ont pas le choix, et l'obligation est d'application. En cas de contestation, l'employeur doit lui-même imposer et contraindre son port.

Si les situations dans lesquelles la Loi relative au bien-être impose le port d'un tel vêtement ne sont pas présentes, alors rien n'empêche les parties de convenir librement du port d'un tel vêtement. Même si le risque est minime. Cela implique cependant le libre consentement tant de l'employeur que du psychologue salarié.



5. La situation varie-t-elle en fonction du statut de salarié ou d'indépendant du psychologue ?

L'exercice d'une profession indépendante se caractérise par l'autonomie et l'indépendance de son exercice. Par principe, le psychologue indépendant choisit et finance lui-même son équipement de travail, sans que son employeur ne puisse lui donner la moindre instruction en la matière.

Imposer un uniforme hospitalier, sans qu'il y ait la moindre base légale adéquate ou nécessité, pourrait être qualifié d'une forme d'instruction, et peut suggérer l'existence d'un quelconque lien de subordination. Plus particulièrement quand les mêmes instructions et obligations sont imposées aux employés et aux indépendants. Combiné à d'autres indices, qui suggèrent une potentielle relation d'autorité, ce genre de rapport de collaboration autonome peut éventuellement être considéré comme un contrat de travail. En d'autres termes, des instructions de ce genre peuvent signaler un statut de faux indépendant.

Dans ce même contexte, il faut ensuite vérifier dans quelle mesure le donneur d'ordre (par ex. : l'hôpital) peut invoquer la Loi relative au bien-être pour imposer le port d'un uniforme à un sous-traitant (par ex. : le psychologue).

Le principe de base veut que la Loi relative au bien-être ne soit applicable qu'entre l'employeur réel et ses employés. La notion d'employé a été étendue, à cet égard, à un certain nombre de catégories assimilées, sans cependant englober les « sous-traitants indépendants ».

L'article 8 §1 de la Loi relative au bien-être comprend cependant une extension partielle de son champ d'application en ce qui concerne lesdites « *prestations d'indépendants extérieurs* ». Globalement, ces dispositions régissent la collaboration entre l'hôpital et le psychologue indépendant sur le plan de la Loi relative au bien-être.

Pour résumer, l'indépendant est tenu de respecter les obligations en matière de bien-être propres à l'établissement où il vient effectuer ses prestations de travail.⁹ Dans une situation hypothétique, il est possible que si un vêtement de travail ou un équipement de protection individuelle obligatoire est imposé aux employés d'une entreprise propre (sur la base d'une analyse des risques ayant démontré un risque de salissure ou pour la sécurité ou pour la santé), l'on impose également cette obligation au psychologue indépendant, dans le cadre de la coordination des obligations en matière de bien-être. En ce qui concerne le vêtement de travail à proprement parler, cela ne se produira cependant presque jamais. Dans ce contexte, le port d'un équipement de protection individuelle peut en effet être imposé, à condition que les risques pour la sécurité et la santé de tous les travailleurs concernés soient réduits. Il a été dit plus haut que les risques normaux auxquels un psychologue est exposé ne peuvent presque jamais légitimer l'imposition d'un quelconque équipement de protection individuelle. Voilà pourquoi une telle obligation ne peut pas être imposée aux psychologues indépendants dans la pratique. Et ce bien sûr contrairement au personnel du corps médical proprement dit (ou par extension les labos etc. y compris), qui est lui bel et bien exposé à un risque accru d'infection ou analogue.

⁹ Article 10 §1 Code du bien-être au travail.



6. Conclusion

Il ressort de notre analyse juridique que l'hôpital, en sa qualité d'employeur, ne peut imposer le port d'un uniforme hospitalier aux psychologues salariés (ou éventuellement aux psychologues indépendants) que dans des situations bien spécifiques.

L'hôpital devra tout d'abord réaliser une analyse des risques, à partir de laquelle on vérifiera si les psychologues sont confrontés à un risque de salissure, pour la santé ou pour la sécurité dans le cadre de l'exercice normal de leurs tâches. Si cette analyse répond positivement à cette question, alors il faudra ensuite vérifier si le vêtement présumé peut contribuer de façon nécessaire à la prévention de ces risques. Si ce n'est pas le cas, alors un tel vêtement ne peut pas être imposé unilatéralement par l'employeur.

Si l'analyse des risques démontre qu'il existe le moindre risque de salissure, alors le Comité de prévention peut en décider autrement, et le port d'un vêtement de travail est obligatoire. Dans le cas de cette dernière supposition, les psychologues salariés ne peuvent pas se soustraire à cette obligation.

Rien n'empêche, bien sûr, les parties de convenir librement du port d'un tel vêtement. En cas de consentement des parties, il n'existe aucune anomalie en ce qui concerne l'application du code de déontologie, étant donné que le droit de choix du psychologue a été préservé sur ce plan. Cela suppose bien sûr un accord mutuel entre le psychologue et l'hôpital, ce qui implique que cette dernière organisation ne peut pas imposer unilatéralement un tel vêtement (sauf dans le contexte de la Loi relative au bien-être).