



Organisation für Schweizer Optometrie OSO
Organisation Suisse d'Optométrie OSO
Organizzazione Svizzera di Optometria OSO

ADVOKATUR LEMANN, WALZ & PARTNER

Berne, le 7 avril 2026
N° 102245

Obligations de l'employeur concernant l'obligation légale de formation continue des optométristes

pour l'OSO, Yannik Laely

[Ce document a été traduit à l'aide de ChatGPT puis relu par des membres du comité. Malgré une vérification attentive, il ne peut être exclu que certaines formulations juridiques ne soient pas entièrement précises. En cas de divergences, la version originale en allemand fait foi.]

I. Question juridique et situation de départ

- 1 Par e-mail du 4 mars 2026, l'Organisation Suisse d'Optométrie (OSO) demande une clarification de la situation juridique afin de déterminer si, pour la formation continue exigée par la LPSan (art. 16 let. b), l'employeur est tenu de mettre à disposition le temps de travail nécessaire et si les coûts de cette formation continue doivent être pris en charge par l'employeur.

II. Bases légales

A. LPSan et dispositions cantonales

- 2 Les personnes exerçant une profession de la santé sous leur propre responsabilité professionnelle sont soumises à la loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan ; RS 811.21). Les optométristes en font notamment partie (art. 2 al. 1 let. f LPSan).
- 3 L'art. 16 LPSan énonce les devoirs des personnes exerçant une profession de la santé, notamment l'obligation de formation continue (« approfondir et développer leurs compétences de façon continue tout au long de la vie » ; let. b). La loi contient une disposition-cadre ; la concrétisation de cette obligation, notamment en ce qui concerne le contenu, l'étendue et la forme de la formation continue, n'est pas réglée de manière exhaustive au niveau fédéral, mais est complétée par le droit cantonal ainsi que par les règlements des organisations professionnelles.

- 4 En cas de violation des devoirs professionnels, les autorités cantonales compétentes peuvent prendre des mesures disciplinaires (art. 19 LPSan).

B. Loi sur le travail

- 5 La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr ; RS 822.11) s'applique à toutes les entreprises publiques et privées, sauf exceptions prévues par la loi.
- 6 Conformément à l'art. 13 al. 4 OLT 1 (RS 822.111) : « Le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail. »
- 7 Dans le champ d'application de la LTr, les formations continues prescrites par la loi doivent dès lors en principe être considérées comme du temps de travail, même lorsqu'elles ont lieu en dehors de l'horaire de travail ordinaire.

C. Code des obligations

- 8 Conformément à l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors du lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, une indemnité fixe peut être prévue à titre de remboursement des frais, notamment sous la forme d'une indemnité journalière ou d'une indemnité forfaitaire hebdomadaire ou mensuelle, pour autant qu'elle couvre tous les frais effectivement nécessaires (art. 327a al. 2 CO). Les accords prévoyant que le travailleur supporte lui-même tout ou partie des frais nécessaires sont nuls (art. 327a al. 3 CO).
- 9 La question de savoir si les coûts liés aux formations continues prescrites par la loi relèvent de l'art. 327a CO est controversée en doctrine (cf. BRUNOLD FADRI, Die Arbeitsauslagen im schweizerischen Individualarbeitsrecht, 2014, n° 215 ss).
 - a. Selon GEISER, ces coûts de formation continue doivent être qualifiés de frais nécessaires au sens de l'art. 327a CO et être supportés par l'employeur (cf. GEISER, Recht 2011, p. 123).
 - b. À l'inverse, STIEGER considère que ces coûts ne relèvent pas de l'art. 327a CO, car ils servent principalement au maintien général des qualifications professionnelles et ne sont pas spécifiquement occasionnés par l'activité professionnelle exercée (cf. STIEGER, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, 2019, n° 334).
 - c. Selon FADRI, l'argumentation de STIEGER ne peut être appliquée sans nuance. Il convient d'examiner au cas par cas si la formation continue permet effectivement au travailleur de maintenir ses connaissances professionnelles ou si elle profite principalement à l'activité professionnelle exercée et donc à l'employeur (cf. FADRI, op. cit., n° 218).

III. Appréciation

A. Obligation légale de formation continue des optométristes

10 La LPSan s'applique à toutes les personnes titulaires d'un diplôme en optométrie (BSc FHNW) ou d'un diplôme reconnu comme équivalent. L'art. 16 let. b LPSan impose aux optométristes une obligation de formation continue tout au long de la vie.

11 La mise en œuvre concrète de cette obligation s'effectue notamment au moyen de règlements professionnels, comme par exemple le règlement SwissOptom, qui prévoit un certain volume annuel de formation continue.

B. Temps de travail

12 Dès lors que les optométristes sont tenu·es de suivre une formation continue en vertu de l'art. 16 let. b LPSan, le temps consacré à cette formation constitue du temps de travail (art. 13 al. 4 OLT 1). Les employeurs doivent par conséquent comptabiliser ces formations continues comme temps de travail.

13 Les modalités concrètes d'organisation et de planification peuvent être précisées dans le contrat de travail. Il convient toutefois de respecter les dispositions impératives du droit du travail.

Par exemple, un écart forfaitaire du niveau salarial pour les périodes de formation continue qualifiées de temps de travail n'est admissible que de manière limitée (cf. FADRI, op. cit., n° 214).

C. Prise en charge des coûts

14 La question de la prise en charge des coûts des formations continues prescrites par la loi n'est pas définitivement tranchée sur le plan juridique. La doctrine présente des positions divergentes. Il n'est pas possible de conclure clairement à une obligation générale de l'employeur de prendre en charge l'ensemble des coûts de formation continue ; une appréciation au cas par cas est nécessaire. Il convient notamment de déterminer si la formation continue est suivie principalement dans l'intérêt de l'employeur ou si elle sert avant tout à la qualification professionnelle générale du travailleur.

15 À mon avis, la formation continue des optométristes est généralement liée à l'activité principale de l'employeur ; les coûts correspondants devraient dès lors être pris en charge par ce dernier.

16 Dans ce contexte, il est recommandé de prévoir une réglementation claire dans le contrat de travail ou dans un règlement d'entreprise. Il paraît en outre approprié que les formations continues soient approuvées préalablement par l'employeur.

IV. Conclusion

17 Les employeurs doivent comptabiliser comme temps de travail le temps consacré à la formation continue prévue par le règlement SwissOptom pour les optométristes.

18 La question de savoir si les employeurs doivent également prendre en charge l'intégralité des coûts des cours de formation continue correspondants n'est pas définitivement tranchée. De nombreux éléments plaident toutefois en faveur d'un lien entre ces coûts et l'activité professionnelle, de sorte qu'ils devraient être pris en charge par l'employeur. Une réglementation contractuelle claire est recommandée.