



Grand Conseil
Secrétariat général
Pl. du Château 6
1014 Lausanne

Interpellation

(formulaire de dépôt)

A remplir par le Secrétariat du Grand Conseil

N° de tiré à part : 13-INT-123

Déposé le : 23.04.13

Scanné le : _____

Art. 115 et 116 LGC L'interpellation est une demande d'explications ou de précisions adressée au CE sur un fait du gouvernement ou de son administration. Elle porte sur une compétence propre ou déléguée du CE et peut être développée oralement devant le GC. Les questions qu'elle contient sont exprimées de telle manière que le CE puisse y répondre et sont suffisamment précises pour qu'une réponse courte y soit apportée dans le délai légal (attention : ne pas demander un rapport, auquel cas il s'agit d'un postulat).

Délai de réponse dès le renvoi au CE : trois mois.

Titre de l'interpellation

Travail sur appel : Et si le téléphone ne sonne pas ?

Texte déposé

Le travail sur appel est la forme la plus extrême de la flexibilité du marché de l'emploi ce qui provoque une précarisation du travailleur et plus particulièrement sur le dos des femmes.

Présent dans la vente, la restauration, la production alimentaire, la santé et dans tous les secteurs d'activité où les besoins en personnel varient en fonction de la demande, le travail sur appel est un phénomène en constante progression.

Cette forme de travail est réglementée uniquement par les dispositions réglant le contrat individuel de travail (art. 319 ss CO) ainsi que par la jurisprudence.

Le Tribunal fédéral a confirmé dans un arrêté fédéral (ATF 125 III 65 ss) que la loi n'interdit pas le travail sur appel, mais ajoute que cette forme de travail doit respecter les dispositions légales impératives. Cela vaut notamment pour l'article 324, alinéa 1, CO, en vertu duquel le risque de l'entreprise incombe non pas au travailleur, mais à l'employeur. Dans le cadre de cette disposition, il n'est pas permis à l'employeur de déterminer unilatéralement, en fonction de ses propres besoins, la durée du travail et la rétribution du travailleur.

Or, il n'est pas rare de voir des contrats de travail sur appel sans précision concernant un nombre d'heure minimum garanti.

Le 15 septembre 2009, le SECO a envoyé une directive aux cantons précisant les directives de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de service (LES RS 823.111).

Cette directive rappelle de quelle manière le travail sur appel doit être appliqué, et que notamment, il doit figurer l'horaire de travail par écrit dans le contrat de travail conclu avec le travailleur et dans les cas où il y a une nécessité pour l'entreprise de prévoir un temps de travail modulable, un nombre d'heures minimale doit être convenu.

Cette directive demande au canton de s'assurer de l'application de ce règlement lors de vérification de modèles de contrat dans le cadre de demande d'autorisation.

Aussi, j'ai l'honneur de poser les questions suivantes au Conseil d'état :

- 1) Les statistiques concernant le travail sur appel confirment-elle une augmentation de la flexibilisation du travail dans notre canton, notamment pour les femmes ?
- 2) Depuis 2009, quels types de contrôles de validité de contrats sont astreints les entreprises de vente sur notre territoire et quels est le nombre d'infractions qui ont été détectées,
- 3) Quelles actions ont été entreprises par la commission cantonale tripartite pour l'emploi dans ce domaine
- 4) Est-ce que le Conseil d'état envisage à l'avenir d'autres mesures afin de protéger les travailleurs au bénéfice d'un contrat sur appel et pour en limiter l'application.
- 5) Quel suivi est proposé par les conseillers en emploi lorsque des chômeurs touchent des indemnités en complément salaire sur appel, sachant que les personnes qui obtiennent ce type de contrat et qui sont indemnisées en complément chômage (dit "gains intermédiaires") ne peuvent ouvrir un nouveau droit à des indemnisations si le contrat est durable.
- 6) Quelle priorité est mise en terme d'insertion professionnelle en cas de travail sur appel d'un bénéficiaire du RI pour lequel un complément d'aide financière est octroyé. Pourra-t-il bénéficier des mesures d'insertion professionnelle malgré son manque de disponibilité ?
- 7) Le personnel des ORP et du RI ont-il la possibilité de dénoncer des cas d'abus auprès d'une instance, lorsqu'ils ont entre leurs mains des contrats qui ne respectent pas les dispositions légales ?

Je remercie d'avance le Conseil d'état pour ses réponses.

Commentaire(s)

Conclusions

Souhaite développer



Ne souhaite pas développer



Nom et prénom de l'auteur :

Amélie Cherbuin

Signature :



Nom(s) et prénom(s) du (des) consort(s) :

Signature(s) :