

Interpellation

"Infractions manifestes à la Loi sur le travail à la Vaudoise Aréna / Centre sportif de Malley (CSM) : l'Inspection du travail patine-t-elle ?"

Samedi dernier, le quotidien 24 Heures a révélé que les conditions de travail au sein du Centre sportif de Malley (CSM) sont pour le moins problématiques depuis plusieurs mois, les délais imposés pour la tenue des JOJ 2020 n'étant pas étrangers à cela.

Dans les médias, plusieurs membres du Conseil d'administration ne cachaient pas que les travaux ont fait l'objet d'un « rush à la fin des travaux » et de « mesures d'accélération » qui ont poussé certains à travailler de nuit « dans certains secteurs » (dépêche ATS du 23.09.2019).

Plusieurs salarié-e-s du CSM ont dénoncé au Service de l'emploi (SDE) leurs conditions de travail relativement, d'une part, à des atteintes à la santé, la personnalité, l'intégrité, notamment au sens de l'art. 6 de la Loi sur le travail (LTr, RS 822.11) et, d'autre part, relativement à du travail de nuit non autorisé, non compensé, des durées de travail quotidiennes excessives, du travail supplémentaire non compensé, du temps de repos non respecté, et d'un local inadapté pour les pauses.

Suite à des échanges dès le 29.10.2019 avec l'Inspectorat du travail, une dénonciation a été effectuée oralement le 01.11.2019, puis confirmée par écrit le 13.12.2019. C'est d'ailleurs suite à ces informations transmises par le SDE qu'une réunion de tout le personnel aurait été convoquée à la demande du Président du Conseil d'administration du CSM. Lors de cette séance organisée le 19.12.2019, les salarié-e-s n'ont pas eu l'impression d'avoir été entendu-e-s ; pire, ils-elles perdent confiance dans les services de l'Etat comme ils-elles en témoignent dans le journal 24 Heures à propos du SDE : « on demandait un arbitrage au Service de l'emploi et ils nous ont envoyés à la boucherie » (édition du samedi 08.02.2020).

Selon les salarié-e-s concerné-e-s, aucune mesure n'a été prise pour corriger les infractions à la Loi sur le travail à la suite de ces dénonciations et entrevues. Il faudra attendre le 08.01.2020, le lendemain d'un accident grave pour que le SDE appelle des travailleurs-euses pour fixer une réunion en urgence le lendemain. Mais ce n'est que début février que les salarié-e-s apprennent, d'abord par voie de presse, qu'il a été décidé le 10.01.2020 précédent qu'un audit devrait être effectué par un cabinet privé. Les salarié-e-s concerné-e-s n'ont pas connaissance d'une intervention de l'Inspectorat du travail.

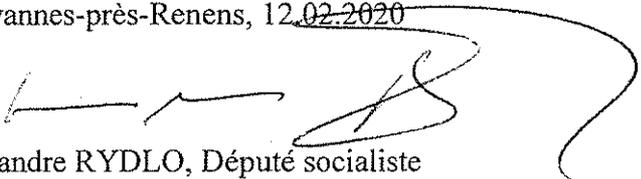
Alors que le Conseil d'administration semble remettre en question la véracité des problèmes dénoncés, il semble que le SDE ait privilégié un audit psychosocial à un contrôle du respect des dispositions légales, comme mentionné dans le commentaire de l'art. 79 de l'Ordonnance 1 à la Loi sur le travail (OLT 1, RS 822.111) : « les autorités compétentes doivent procéder à des contrôles ad hoc et déterminer sur place si les conditions de travail répondent aux prescriptions de la LTr et de ses ordonnances ».

Au vu de ce qui précède, je pose les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1. Est-il d'usage que le SDE ne respecte pas la procédure décrite aux art. 51 à 54 LTr, mais s'en tienne à un courrier demandant un audit ?
2. Est-il normal que le SDE ne réalise pas, au besoin en parallèle à l'audit psychosocial, des contrôles sur place s'agissant de l'ensemble des problèmes dénoncés, en accord notamment avec le commentaire de l'art. 79 OLT 1 ?
3. Le Conseil d'Etat considère-t-il comme une mesure à même de rétablir l'ordre légal le fait que le SDE sollicite uniquement un audit, notamment lorsqu'il s'agit de travail de nuit non autorisé, non compensé, de durées de travail quotidiennes excessives, de travail supplémentaire non compensé, de temps de repos non respecté, et d'un local du personnel technique portant atteinte à leur santé ?
4. Est-il d'usage que le SDE ne se saisisse pas, de fait, d'une dénonciation, qui, comme le rappelle le commentaire du SECO sur l'art. 54 LTr, « n'est pas soumise à une forme particulière et ne doit pas obligatoirement émaner d'une personne qui aurait la qualité pour agir contre une décision par exemple », et propose plutôt différentes formes de dénonciations aux salariés, les conjuguant à une éventuelle rapidité d'intervention ?
5. N'y a-t-il pas une violation du secret de fonction, au sens où le dispose le commentaire du SECO relatif à l'art. 54 LTr « la dénonciation est soumise au secret de fonction, de telle sorte que son auteur a droit notamment à ce que son identité ne soit pas dévoilée », du fait que le SDE a informé l'employeur, et notamment le Président du Conseil d'administration directement visé par la dénonciation d'atteinte à la santé et à la personnalité, du nombre d'employés ayant signé une dénonciation (11) pour une entreprise qui compte 21 salarié-e-s, directeur compris ?
6. Quelles mesures le Conseil d'Etat prendra-t-il pour améliorer le fonctionnement du service de l'emploi lors de dénonciations de la part de salarié-e-s ?

Merci de nous renseigner..

Chavannes-près-Renens, 12.02.2020



Alexandre RYDLO, Député socialiste

Développement souhaité