# Le véritable scandale du travail sur appel

Autor(en): **Savary, Géraldine**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **33 (1996)**

Heft 1273

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1025571

**Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

**Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

**http://www.e-periodica.ch**

# Le véritable scandale du

***Byzance. C'est le terme utilisé par le* Journal de Genève *du vendredi 4 octobre pour féliciter Globus de sa bonne santé financière. En effet le groupe qui comprend 48 succursales suisses et 8 succursales autrichiennes d'ABM, 10 centres suisses Interio, des boutiques de mode, des magazines pour enfants et depuis août dernier les filiales Jelmoli à Genève, Lausanne, Neuchâtel et Lucerne, peut sans rougir annoncer une progression de 60% de chiffres d'affaires par rapport à l'an dernier à pareille époque.***
***Son directeur est de plus extrêmement satisfait puisque quelque 900 postes de travail ont été sauvegardés.***

900 POSTES DE TRAVAIL maintenus chez Globus. On applaudit. Mais à quelles conditions? Salaires misérables, horaires flexibles, précarisation psychologique et sociale, tel est le prix que les salariées de la vente paient aujourd'hui. Souriez mesdames!

Dans le secteur de la vente, la nouvelle organisation du travail tendant à accroître le rendement à moindre coût consiste à généraliser les engagements à durée déterminée au détriment des contrats à durée indéterminée et à licencier des personnes fixes pour les réintégrer dans l'entreprise avec le statut d'auxiliaire. Nous n'avons pu obtenir la proportion d'auxiliaires employées par Globus, mais chez ABM, un tiers du personnel est fixe et les deux tiers sont au «bénéfice» d'un contrat d'auxiliaire. Ce système a l'avantage pour la direction de pouvoir ajuster le plus précisément possible l'effectif au flux de la clientèle.

La méthode n'est pas nouvelle. Les employées auxiliaires existent depuis longtemps, qu'elles fussent étudiantes, mères de famille cherchant un appoint financier, ou retraitées, engagées à certaines périodes de l'année. Mais la systématisation du contrat à durée déterminée actuel consiste à cheviller totalement l'employée aux besoins de l'employeur.

Ainsi chez Manor par exemple, le contrat d'engagement dit que: «la répartition des heures théoriques sur les différentes périodes de travail est planifiée par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise. Toutefois, vos désirs sont pris en considération dans la mesure du possible». Nuance sibylline... Même chose chez Denner, ou EPA. La vendeuse sera donc engagée pour un nombre d'heures variable, qui peut aller de 30 à 50 heures hebdomadaires selon les périodes de l'année. Elle sera soumise aux fluctuations de la vente, prête en toute circonstance à remplacer ses collègues pendant les congés-maladie et les vacances. De semaine en semaine, voire de jour en jour, elle s'adapte aux «besoins» de l'entreprise. Le salaire, (14 à 17 fr. de l'heure en moyenne) varie par conséquent de mois en mois, pouvant diminuer de plus de 25%. D'autres inconvénients sont compris dans le prix: il n'existe bien évidemment pas d'heures supplémentaires, pas de prise en charge des frais de déplacement; les vacances, inclues dans le montant final, servent souvent à compenser le manque à gagner d'un mois difficile. Et plus grave, la vendeuse ne peut recourir à l'assurance chômage pour suppléer à la diminution de son temps de travail (voir encadré).

## Contrat légal?

La flexibilité du temps de travail, quand elle n'est pas négociée entre partenaires sociaux, a des conséquences néfastes, non seulement sur l'employée mais aussi sur les familles

# Deux employées de magasin

J'AI QUARANTE ANS et deux enfants. Je suis aide-comptable, et j'ai travaillé pendant longtemps dans ce métier. Aujourd'hui, je suis vendeuse auxiliaire. Au moment de l'entretien avec le chef du personnel, on m'a dit que j'irais travailler de 13h00 à 19h00. Mais depuis le premier jour, je n'ai jamais d'horaires réguliers, soit je travaille tantôt le matin, tantôt l'après-midi, et encore souvent de 11h00 à 15h00 de l'après-midi, donc il n'y a pas d'heure pour manger à midi. Chaque semaine je fais entre 20 et 40 heures, ça dépend du personnel. Donc mon salaire n'est jamais régulier. Je suis payée après la fin du mois.

Béatrice, vendeuse auxiliaire

JE SUIS AUXILIAIRE sur appel. Pour l'instant je m'organise assez bien, je mets ma fille chez une amie le matin, l'après-midi je m'occupe de sa fille. J'ai peur qu'on me demande de travailler l'après-midi, je ne peux payer une maman de jour en plus avec mon salaire. (...)

Ma collègue de travail est aussi auxiliaire, la semaine dernière le chef lui a dit qu'elle travaillerait tous les jours matin et après-midi. Hier elle est venue l'après-midi, et à 14h30 on lui a dit de rentrer chez elle. Aujourd'hui c'est la même chose, à midi on lui a dit de partir. On ne sait jamais ce qu'on gagne le mois prochain.

Inès, vendeuse auxiliaire

# travail sur appel

et particulièrement les enfants, soumis eux aussi aux horaires irréguliers. On se demande d'ailleurs si ce type de contrat est légal (voir encadré).

On aurait tort de penser que cette pratique d'embauche est l'apanage du secteur de la vente, comme de croire que la vendeuse est l'unique «damnée de la terre». Le signal du redressement de certaines entreprises par la réduction des coûts salariaux et la maîtrise des flux tendus, a toutes les chances d'être un des repères référentiels de la loi sur le travail soumise à votation le 1er décembre. L'association des grands magasins de Suisse refuse de signer la moindre convention avec les syndicats (à l'exception de Genève), les salariés sont terrifiés par la sanction patronale et les consommateurs, ignorants des processus de production. La flexibilité productive repose sur une stratégie d'assujettissement des vendeuses aux rythmes de l'entreprise. A tel point que les frontières traditionnelles entre temps de travail et temps libre ne sont plus stables. Le temps est en quelque sorte perpétuellement capté par la menace/espoir du travail. Les salariées sont dans une astreinte au travail à la fois imminente et retardée, mais toujours présente, même et surtout hors du champ d'activité.

Actuellement, la ligne qui sépare emploi et chômage, activité et inactivité, temps de travail et temps libre, salariat et assistance apparaît brouillée. L'humiliation sous les sourires obligés n'en est que plus transparente. GS

## Être auxiliaire sur appel

- Est auxiliaire sur appel la personne dont le contrat écrit ne précise pas la durée et l'horaire de travail; ceux-ci peuvent alors varier d'un jour à l'autre.
- La personne dont l'employeur ne garantit pas une durée du travail et un salaire régulier; dont le contrat implique de travailler chaque fois que l'employeur l'exige.

Dans ce cas-là, refuser une période de travail équivaut à un licenciement, alors que l'employeur ne s'engage pas à fournir un minimum d'heures clairement définies.

- Si l'employeur cesse momentanément de faire appel à une auxiliaire, ou qu'il réduit considérablement le nombre d'heures de travail, celle-ci peut exiger en faisant recours au tribunal des prud'hommes, qu'il lui verse le salaire dans la mesure de la moyenne précédente.
- Si l'employée est victime d'une réduction sensible des heures confiées, il faut faire valoir de ses droits au tribunal des prud'hommes pour toucher des indemnités de chômage. Selon l'article 16 de la Loi fédérale sur l'assurance chômage, un travail «qui exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie» n'est pas convenable. Cependant, l'employée est ainsi obligée de quitter son travail – il lui est impossible de toucher le chômage à temps partiel, par exemple, pour compenser la réduction de son horaire puisque celui-ci est variable.

Sources: Auxiliaire «sur appel», vos droits, UNIA.

## Statut illégal?

Selon le Code des Obligations: «Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler régulièrement au service de l'employeur; celui-ci à payer un salaire fixe d'après le temps ou le travail fourni.

Est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel le travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (temps partiel).» (art.319 al. 1 et 2 CO)

«L'employeur qui ne peut pas fournir de travail n'en reste pas moins tenu de payer le salaire qu'il devrait verser pour du travail payé au temps.» (art. 326 al. 4 CO)

Le contrat sur «appel», tel que défini plus haut, représente un abus de droit manifeste. Doctrine et jurisprudence sont unanimes à ce propos.

La protection du droit du travail prévoit l'égalité de traitement entre le travailleur et l'employeur (...). Attendre que le téléphone sonne sans recevoir de salaire est à cet égard abusif.

*Droit du travail*, éditions WEKA.

## En coulisses

Le vaste projet économique «Agriculture 2002» veut encore accélérer la restructuration du secteur primaire, sans se préoccuper des effets sociaux. John Dupraz, agriculteur et conseiller national (rad. GE) lance l'idée d'une préretraite dès 55 ans pour les paysans qui remettraient leur domaine et toucheraient une rente égale à la moitié au moins des paiements directs reçus dans les trois dernières années d'exploitation.

Dans une grande interview, devenue brusquement la dernière en sa qualité de président du SEV, Charly Pasche critique violemment les dirigeants des CFF, qui n'ont ni culture du dialogue, ni sens de la stratégie. «Visiblement la direction générale et son président savent tout mieux que les autres. Ils ont tout simplement raison ou veulent avoir raison. Mais on ne leur donnera pas raison». Reste à savoir comment les contrer.

Tout va mal dans les banques. Nombre de leurs clients viennent de recevoir une lettre en forme d'avertissement: s'ils veulent se prémunir contre tout danger de subtilisation de leurs ordres de paiement, ils doivent les déposer non plus dans une vulgaire boîte aux lettres, mais au guichet de la poste ou, mieux encore, de la banque. Et vive le «bank retailing» par correspondance!

Autre directeur de grande régie en difficulté, Felix Rosenberg, patron de Telecom PTT, s'attire moult ennuis avec son Internet maison intitulé «Blue Window». Après les plaintes de la concurrence, voici la trahison d'un partenaire: Swiss Online, malgré une participation de 5% des PTT à son capital, tourne le dos au géant jaune et négocie avec Newtelco, le groupe formé par les CFF, la Migros et l'UBS.