Zeitschrift: Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens

Herausgeber: Association pour la défense des intérêts jurassiens

Band: 71 (2000)

Heft: 2

Artikel: Table ronde de la Commission formation et emploi et du CECOM : les nouvelles formes de travail

Autor: Willemin, Vincent

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-824409

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Table ronde de la Commission formation et emploi et du CECOM

Les nouvelles formes de travail

par Vincent Willemin, juge administratif, président du Conseil de prud'hommes et du Tribunal des baux, district de Porrentruy

Les relations de travail prennent de plus en plus de nouvelles formes : contrat à durée déterminée, mandat, travail sur appel, travail intérimaire... Quels sont les avantages et les inconvénients de cette évolution ? Pour contribuer au débat, la Commission formation et emploi de l'ADIJ et le CECOM ont organisé une table ronde le 28 mars dernier à Moutier. Nous reproduisons ci-après les principaux éléments de l'intervention, particulièrement intéressante, de M. Vincent Willemin, concernant les aspects juridiques liés aux nouvelles formes de travail, ainsi que deux témoignages.

La flexibilité du temps de travail est un concept à la mode. Alors que, pendant de longues années, les salariés travaillaient essentiellement à temps plein, selon un horaire fixe, on constate que se répandent de nouvelles formes d'emplois plus souples. Les lignes qui suivent portent sur quelques questions particulières que suscitent ces trois formes de contrats de travail que sont le travail sur appel, le travail de durée déterminée et le travail intérimaire.

J'aborderai également le travail sur mandat, qui n'est pas soumis, contrairement aux trois autres formes de contrats déjà mentionnées, aux règles sur le contrat de travail, mais aux dispositions sur le mandat. La présentation mettra en lumière, dans une certaine mesure, les avantages et les inconvénients de ces différents types de contrats.

Précisons toutefois que la loi ne sert pas à favoriser ou à pénaliser tel ou tel type de forme de travail. Elle sert uniquement à mettre un cadre aux relations entre les particuliers. Chaque forme de relation juridique appelle des règles propres. Il est dès lors difficile, dans l'absolu et de façon abstraite, de mettre en lumière les avantages et les inconvénients de ces formes d'activités.

Le travail sur appel

Le travail sur appel est une forme d'emploi qui prévoit l'intervention ponctuelle du travailleur selon les besoins de l'employeur. Très présent dans le secteur de la vente, le travail sur appel touche une part grandissante du personnel, amené à travailler avec un horaire qui fluctue à la demande de l'entreprise.

Une des questions essentielles que soulève le travail sur appel est la suivante : l'employeur doit-il rémunérer les heures que le travailleur passe à attendre un éventuel coup de téléphone lui demandant de venir travailler ? Le Tribunal fédéral a tranché cette question dans un arrêt rendu en 1998. Il a précisé qu'il fallait distinguer les heures de piquet passées par le travailleur sur son lieu de travail des heures de permanence hors du lieu de travail. Lorsque le travailleur est de piquet à son lieu de travail, il est totalement disponible pour son employeur, et le temps passé à attendre ne peut lui servir à rien d'autre. Ces heures de piquet comptent au même titre que le travail et doivent donc être rétribuées en tant que tel.

En revanche, lorsque le travailleur assure une permanence hors de son lieu de travail, il peut attendre à l'endroit de son choix, généralement à son domicile, et ce temps-là peut être utilisé dans une certaine mesure pour ses propres besoins. Il n'en demeure pas moins que le travailleur reste à la disposition de son employeur, que sa liberté d'action est quelque peu restreinte, puisqu'il doit toujours être en mesure de se rendre sur son lieu de travail, de sorte que ces heures de permanence doivent également être rétribuées. Cette rémunération sera cependant en général inférieure à celle des heures effectivement travaillées. Selon le Tribunal fédéral,

Hôtel Suisse
Moutier

Famille Brioschi – Bassi
032 493 10 37

Témoignage : travailler sur appel

Infirmière, mariée, mère de trois enfants de 13 à 8 ans, j'effectue des remplacements de personnel dans des unités de médecine et de chirurgie à l'hôpital de Delémont, depuis une dizaine d'années. Mon taux de travail est variable et irrégulier ; il correspond à une moyenne annuelle de 35 %.

Le «pool», ainsi nommé à l'hôpital régional de Delémont (HRD) est composé d'une vingtaine d'infirmières, infirmières-assistantes, aide-soignantes, nurses ayant une expérience de travail à l'HRD plus ou moins importante. Un hôpital fonctionne 24 heures sur 24 et 365 jours par année. Aussi, il y a souvent du monde à remplacer.

Les coordonnées et les disponibilités du personnel du «pool» sont répertoriées et consultées avant de procéder au besoin à «l'appel». Le personnel du pool n'a pas l'obligation d'accepter la proposition de travail et l'appelant n'insiste pas auprès de la personne appelée, ceci est une règle de la maison.

Le salaire, qui correspond au temps de travail effectué (timbrage), peut être très variable d'un mois à l'autre. Une compensation pour les jours de vacances et les jours fériés est comprise dans le salaire.

Les avantages du système sont notamment les suivants :

- contact professionnel, formation continue, possibilité de «garder la main» ;

- faculté de gérer soi-même son temps de travail, flexibilité pour la famille et les enfants ;

- le travail est plutôt gratifiant, car on est accueilli un peu comme «un sauveur» ;

- il y a moins d'implication dans les équipes, ce qui autorise davantage de recul : on relativise davantage certains problèmes.

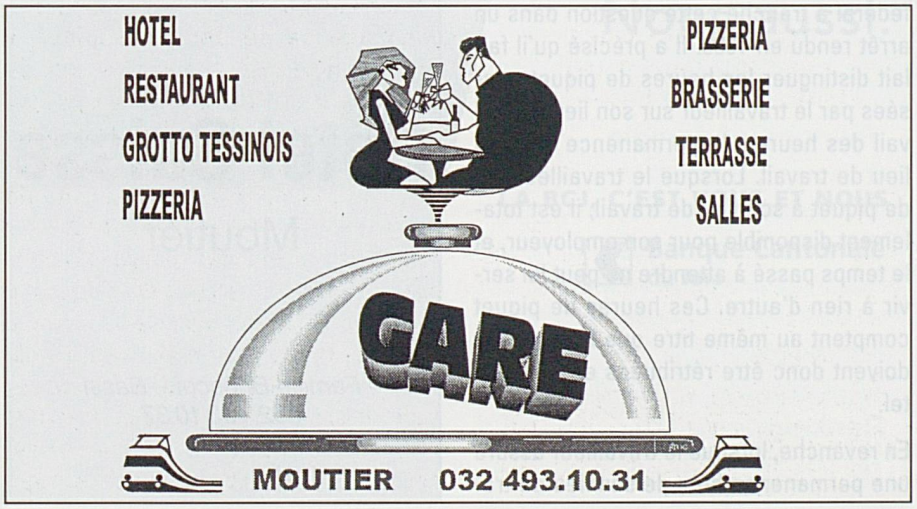
Mais les inconvénients existent aussi, par exemple :

- il n'y a aucune garantie de travail et par conséquent de salaire ;

- les voyage d'un service à l'autre nécessitent beaucoup d'énergie pour s'adapter et occasionnent quelques pertes en efficacité

Pour ma part, ce système m'a permis de poursuivre mon activité professionnelle en parallèle avec ma vie de famille. J'ai le sentiment d'être considérée comme membre du personnel à part entière, avec la possibilité de participer aux cours de formation continue. Lorsqu'à un appel je réponds «non, je ne peux pas venir», je ne me sens pas l'obligation d'argumenter ma réponse. Bien organisé et bien géré, en tenant compte des personnes et des conditions de travail, cette expérience de travail sur appel peut être bien vécue et tout à fait positive.

Muriel Koenig, Delémont



lorsque le contrat de travail ou la convention collective ne fournissent aucune indication au sujet de cette rémunération, l'employeur est censé payer le tarif usuel ou un salaire équitable.

Notre Haute Cour s'est cependant bien gardée de déterminer quel devait être ce salaire équitable ou usuel. Faut-il le fixer en fonction d'un certain pourcentage du salaire horaire ? Si oui, quel pourcentage? Ces questions n'ont pas encore été tranchées par le Tribunal fédéral, de sorte que celui-ci devra probablement réexaminer prochainement cette problématique pour définir des critères plus précis permettant de fixer le montant de la rémunération des heures de permanence assurées hors du lieu de travail.

Le contrat à durée déterminée

Le contrat de travail de durée déterminée (CDD) est, comme son nom l'indique, celui que conviennent l'employeur et le travailleur pour une durée déterminée. On le distingue du contrat de durée indéterminée, qui n'est pas conclu pour une certaine durée. Le contrat de durée déterminée présente ainsi la particularité suivante : à part l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat, les parties doivent respecter la durée du contrat et un congé n'est pas nécessaire, puisque le contrat prend fin de lui-même à l'échéance de la durée convenue.

Ces types de contrats sont souvent prévus pour une courte durée et peuvent se répéter. Comment la loi considère-t-elle dès lors des contrats de durée déterminée qui se répètent, à intervalles plus ou moins réguliers ? Imaginez le cas d'une femme de ménage qui travaille en fonction des besoins d'une entreprise, mais en moyenne une soirée par semaine, ou celui d'une vendeuse qui travaille irrégulièrement quatre ou cinq jours par mois, pour dépanner. S'agit-il de plusieurs contrats successifs de durée déterminée distincts les uns des autres ou d'un seul contrat continu et de durée indéterminée? La question n'est pas sans importance puisqu'un contrat de durée indéterminée doit être résilié moyennant un certain délai, alors que le contrat de durée déterminée prend fin à son terme sans résiliation. De surcroît, s'il s'agit de

contrats de durée déterminée, le travailleur est libre d'accepter ou de refuser chaque nouvel engagement proposé par l'employeur, alors que s'il s'agit d'un contrat de durée indéterminée, il doit accepter l'engagement à moins de résilier son contrat en respectant un certain délai. Enfin, les dispositions relatives à la protection contre les congés ne sont pas applicables aux congés de durée déterminée. Ainsi, même en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, le contrat de travail prend fin à l'échéance prévue.

Pour résoudre cette question, il faut se baser essentiellement sur des éléments objectifs, à savoir notamment la fréquence et la durée des périodes de travail. En effet, seuls des motifs objectifs permettent de justifier des engagements successifs de durée déterminée.

En résumé, plus les périodes de travail sont longues et régulières, plus les temps d'interruption entre chaque période de travail sont courts, et plus on considérera qu'il s'agit d'un seul et même contrat de durée indéterminée, et non pas de contrats successifs et distincts de durée déterminée. C'est essentiellement une question d'appréciation qui doit être examinée dans chaque cas particulier.

Témoignage : le CDD

Suite à la demande de l'ORP de Saignelégier, j'ai accepté de venir témoigner à Moutier de mon contrat de durée déterminée (CDD).

Au mois d'avril 1999, étant au chômage, l'ORP m'a demandé si je serais d'accord de renforcer l'équipe du Centre pour réfugiés AJADA, avec un contrat CDD pour une durée de 4 mois (du 1er mai au 31 août 1999).

Dans le courant du mois de juillet, au vu de nombre de réfugiés, l'AJADA m'a proposé de prolonger mon CDD de 6 mois (du 1er septembre au 29 février 2000).

Ayant travaillé 10 mois, j'ai demandé à l'AJADA si c'était possible de prolonger mon contrat de 2 mois afin d'avoir 12 mois de travail car j'arrive à la fin de mon chômage.

Suite à ma demande, l'AJADA a accepté de prolonger mon contrat mais en contrat de durée indéterminée avec 2 mois de préavis (du 1er mars au 3 juin).

En résumé :

- le 1er contrat CDD peut être prolongé en 2ème contrat CDD,

- le 2ème contrat CDD peut être aussi prolongé mais en contrat CDI (contrat de durée indéterminée) avec préavis de départ (1 année = 2 mois).

Ce système de contrat m'a offert la possibilité de travailler, de vivre une expérience en dehors de ma formation de base et, surtout, de pratiquer un bon contact humain avec les réfugiés, quelle que soit leur origine.

Je tiens à remercier l'ORP et l'AJADA de m'avoir offert cette possibilité.

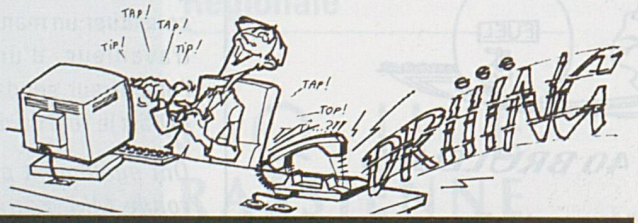
Jean-Pierre Gogniat,
technicien-géomètre, Le Noirmont.

Le travail intérimaire

Le travail intérimaire concerne l'activité de sociétés engageant du personnel pour le mettre à disposition d'autres entreprises clientes. Ces contrats présentent notamment la particularité d'être soumis aux dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail, mais aussi à une loi fédérale spécifique, à savoir la Loi sur le service de l'emploi et la location de services.

Les contrats de travail intérimaire mettent en relation trois partenaires : la société de placement, l'entreprise locataire de services et l'employé. Les relations que ces partenaires ont entre eux sont de nature différente ; le contrat de travail se noue entre la société de placement et l'employé et non pas entre l'entreprise locataire de services et l'employé. Il n'y a pas de contrat entre l'entreprise locataire de services et l'employé, mais uniquement un rapport de travail. Enfin, les relations qui lient la société de placement à l'entreprise locataire de services sont constitutives d'un contrat de mandat.

Dans la pratique, quels sont les droits et les obligations essentiels de chacun des partenaires ? En résumé, la société de placement n'est responsable que du choix de l'employé qu'elle confie à l'entreprise locataire de services ; sa responsabilité n'est donc engagée, pour le dommage causé par un employé à l'entreprise cliente, que si la société de placement a mal choisi le travailleur, par exemple parce qu'il n'avait pas les qualifications requises. La société de placement a également la responsabilité de payer le salaire et d'assurer le travailleur auprès des assurances sociales ; l'entreprise locataire de services donne quant à elle les instructions relatives au travail à effectuer et elle fixe l'horaire de travail. Seuls l'employé et la société de placement peuvent résilier le contrat de travail, à l'exception de la société cliente, puisque le contrat de travail se noue

TIBO
BUREAUTIQUE-INFORMATIQUE
PORRENTRUY - DELEMONT - LA CHAUX-DE-FONDS
TEL (032) 465 9 465
FAX (032) 465 9 468
EMAIL : tibo_sa@bluewin.ch
Canon
HEWLETT PACKARD
Apple


Le N° 1 sur l'arc jurassien.
Les professionnels en bureautique - informatique à votre service près de chez vous !

entre la société de placement et l'employé.

A noter que les délais de résiliation sont particuliers pour les contrats intérimaires de durée indéterminée qui ont duré moins de six mois. Selon la Loi sur le service de l'emploi et la location de services, le contrat peut être résilié moyennant un délai de deux jours durant les trois premiers mois, et de sept jours entre le quatrième et le sixième mois de travail. Au-delà de six mois d'engagement, ce sont les règles ordinaires du Code des obligations qui s'appliquent, soit un délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service, deux mois pour la fin d'un mois entre la deuxième et la neuvième année, et trois mois au-delà.

Le contrat de mandat

Le mandat est typiquement celui qui s'applique aux professions libérales, telles que l'architecte, le médecin ou l'avocat par exemple. Ce type de contrat, qui est régi par des dispositions différentes de celles du contrat de travail, a cependant tendance à se généraliser du fait de sa grande souplesse. Les règles qui s'y appliquent étant différentes de celles du contrat de travail, il faut d'abord différencier ces deux types de contrats. Cette distinction est également importante du fait de la subsidiarité du mandat par rapport aux autres formes de contrat. Cela signifie donc que l'engagement d'une personne ne pourra être qualifié de mandat que pour autant qu'une autre forme de contrat, et notamment le contrat de travail, ne soit pas applicable.

Le mandat est le contrat par lequel une personne, que l'on appelle le mandataire, s'engage à rendre des services à une autre personne, que l'on appelle le mandant. C'est en quelque sorte quelqu'un qui s'oblige à faire quelque chose en faveur d'une autre personne qui le lui a demandé.

Le critère déterminant qui permet d'affirmer que la relation est constitutive d'un contrat de travail, c'est le lien de subordination qui existe entre l'employeur et le travailleur, contrairement au mandat. En effet, le travailleur doit respecter un horaire de travail et il doit suivre les instructions précises de son employeur quant au travail à accomplir ; enfin il agit sous la responsabilité de son employeur. Au contraire, le mandataire agit indépendamment et sous sa seule responsabilité.

Imaginez le cas de l'avocat : son client ne lui fixe pas son horaire de travail, ne lui donne pas d'ordres et ne lui fournit pas de matériel ou de locaux. Cette distinction entre le contrat de travail et le mandat est essentielle, parce que les règles qui s'appliquent à ces deux types de contrat sont très différentes. Il n'existe notamment en matière de mandat aucun délai de résiliation à respecter : le contrat peut être résilié en tout temps et sans délai. Une indemnité ne devra être versée à l'autre partie que si la résiliation intervient en temps inopportun, à savoir lorsqu'une partie résilie le mandat sans motif et cause un dommage à l'autre partie. Par exemple, en cas d'engagement d'un architecte pour réaliser des plans et diriger les travaux d'une maison, le mandant peut résilier le contrat en cours de travaux, mais il devra payer une indemnité à l'architecte pour ses dépenses et ses frais inutiles ; toutefois, aucune indemnité ne lui sera versée pour la perte de bénéfice.

D'autre part, les règles sur la protection du travailleur contre les licenciements en temps inopportun, à savoir notamment en cas de maladie ou d'accident, ne s'appliquent pas au mandat. Enfin, le mandant ne paie aucun pourcentage des cotisations aux assurances sociales du mandataire, contrairement à l'employeur.

La protection du mandataire par rapport au mandant est donc infiniment plus faible que celle du travailleur par rapport à son employeur. C'est dû à la nature du contrat de mandat, puisque le mandataire s'engage à rendre un service, dans le sens de «faire quelque chose», en toute indépendance et sous sa propre responsabilité. Toutefois, la subsidiarité du mandat empêche les parties d'éluder les règles du droit du travail en faisant passer un contrat de travail pour un mandat.

En conclusion, au sujet des avantages et des inconvénients de ces différentes formes de contrats, il est important de préciser que telle caractéristique qui apparaîtra comme un avantage pour les uns, par exemple des engagements de courte durée ou pendant certaines heures déterminées de la semaine, constituera un inconvénient pour les autres, du fait de la précarité de ces engagements. Tout dépend des attentes de chacune des parties, dont la liberté demeure grande. La loi n'intervient que pour donner un cadre à cette relation juridique et protéger la partie faible du contrat, par exemple en prescrivant à quelles conditions un engagement peut constituer un mandat ou en protégeant le travailleur d'un licenciement par l'employeur pendant certaines périodes. Tel est le rôle du droit.. ■

Ont également participé à cette table ronde MM. Patrick Broillet (Moutier), Marcel Pieren (Delémont), Hubert Voisard (Fontenais), Jean-Claude Crevoisier (Moutier).

MAZOUT GOBAT S.A. – MOUTIER

ALI GOBAT ET LES 40 BRÛLEURS

Révision de citernes, Mazout - Essence

27, rue du Viaduc - 2740 Moutier
Tél. 032 493 14 73 Fax 032 493 13 75