

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 41 (2004)
Heft: 1598

Rubrik: Forum

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: 16.02.2026

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

Des conditions de travail précaires causent stress et soucis

Susanne Blank
Travail.Suisse

Un travail précaire est synonyme de stress et de salaire incertain sans possibilité de planifier ses journées. Celui sur appel est le plus répandu. Une loi doit réglementer ces contrats néfastes pour les droits des travailleurs.

Le travail précaire est source de stress. L'employé, ou l'employée dans la plupart des cas, ne sait pas quel sera le montant de son salaire à la fin du mois et ignore quand il sera à nouveau sollicité. Sa couverture sociale est souvent insuffisante, notamment en ce qui concerne l'assurance chômage, les cotisations AVS et l'AI.

Lorsqu'il est question de précarité du travail, le marché de l'emploi ne doit pas être observé isolément. L'ensemble de la problématique mérite d'être placé dans son contexte socio-politique. La situation précaire a des effets négatifs sur l'environnement familial et personnel. Il est impossible de planifier ses journées, les soucis financiers se font pressants. Ceux qui souffrent de conditions de travail instables, en raison de circonstances stressantes, connaissent plus fréquemment des problèmes de santé. En outre, elles ont moins facilement accès aux possibilités de formation continue. Ces travailleurs sont généralement des *working-poor* ou sont contraints de s'adresser à l'assistance sociale. Pris dans ce cercle vicieux, il y a peu de chance de s'en sortir et d'améliorer sa situation.

La mauvaise conjoncture accroît le travail précaire

Cent cinquante mille personnes, soit 4% de tous les actifs en Suisse, travaillent dans des conditions précaires. Si on compte également les frontaliers et les saisonniers, ce chiffre s'élève à 200 000 personnes. La précarité se rencontre le plus fréquemment dans l'hôtellerie, l'agriculture et chez le personnel de maison - soit dans les branches traditionnellement à faible revenu. Les femmes sont surreprésentées, aussi bien que le personnel auxiliaire et les jeunes. La forme la plus répandue d'emploi précaire est le travail sur appel. Parmi les emplois précaires, quatre sur dix sont des emplois sur appel.

Lors d'une stagnation ou d'une récession économique, le nombre de précaires grandit au même rythme que celui des chômeurs. Dans un marché du travail tendu, le pouvoir de négociation des demandeurs d'emploi fond comme neige au soleil. Fatalement ils sont contraints d'accepter des propositions d'embauche moins attractives. La crainte de perdre son emploi paralyse la lutte contre la dégradation des conditions de travail.

Les employeurs ne prennent plus de risques

Les employeurs profitent largement du travail sur appel: ils exigent une flexibilité à toute épreuve de la part des employés. De cette façon ils peuvent satisfaire rapidement de fortes demandes à des coûts de production réduits. Dans les branches avec des varia-

tions importantes du volume de travail, comme c'est le cas dans l'hôtellerie, l'industrie ou la vente au détail, les patrons peuvent reporter les risques sur leurs employés. Si bien que la moitié des personnes qui travaillent sur appel n'est pas assurée d'un temps d'occupation minimum alors que son revenu reste aléatoire. En outre, elles gagnent en moyenne 20% de moins que leurs collègues à plein temps. Cette situation est intolérable.

La zone grise du travail sur appel

A ce jour, il n'existe pas de loi réglant le travail sur appel. Les rapports de travail ne sont pas clairs. Les dédommagements en cas de chômage ainsi que les droits aux assurances sociales sont incertains. Selon la loi sur l'assurance chômage, un chômeur ne peut pas travailler sur appel. L'insécurité financière et l'incertitude de l'engagement sont trop importantes et s'alourdissent avec le risque de se retrouver à court terme de nouveau sans emploi. C'est pourquoi le travail sur appel va à l'encontre de l'intégration à long terme sur le marché du travail.

Il faut réduire les dommages du travail sur appel

Malgré cela, le travail sur appel existe, il tendrait même à augmenter, et ne peut pas, en soi, être interdit. C'est pourquoi la défense des travailleurs est primordiale.

Le Parlement a le devoir de légiférer. Le délai d'annonce de l'appel, les conditions d'engagement et un taux d'occupation minimum sont les trois éléments qui doivent faire l'objet d'une réglementation. Travail.Suisse exige un délai d'au moins deux semaines entre l'annonce et le début de l'engagement; l'obligation d'honorer le contrat au taux prévu et le versement en cas de résiliation, d'une partie, voire de la totalité, du salaire prévu. L'employeur doit en tous les cas garantir un taux d'occupation de base. Ainsi la rémunération devient prévisible.

Bien entendu, une loi ne suffit pas à juguler le travail sur appel. Mais il ne faut pas non plus que les salariés payent seuls les coûts de la flexibilisation. Voilà pourquoi il faut continuer à combattre la précarité de l'emploi. ■

Travail.Suisse a édité, dans sa série «Clever», une brochure qui explique clairement comment le travail sur appel peut être réglementé au moyen d'un contrat établissant sans ambiguïté l'emploi du temps des personnes engagées. La brochure est en vente au prix de 5,50 francs auprès de Travail.Suisse, Postfach 5775, 3001 Bern, Tél. : 031 370 21 11, Fax: 031 370 21 09, ou sur www.travailsuisse.ch

Les opinions exprimées dans la rubrique Forum n'engagent pas la rédaction de DP.

Traduction de Carole Faes et Félix Stürner