

oe *objectif emploi*

Service public de l'emploi
Office régional de placement

Mars 2015
N°24

Métiers de la santé

Des professions d'avenir

Travail au noir

Rencontre avec un inspecteur

Franc fort

Horaires et conditions de travail concernés

Modification du salaire ou de la durée du travail : limites juridiques

Pour parer aux effets du franc fort, certaines entreprises envisagent de diminuer les salaires ou d'augmenter le temps de travail sans hausse correspondante du salaire. Bref rappel du cadre légal.

Texte Boris Rubin

Jamais souhaitables, de telles mesures touchant le personnel peuvent néanmoins, en certaines circonstances, s'avérer inévitables afin de préserver l'emploi. Eléments essentiels du contrat de travail, le montant du salaire et la durée du travail ne peuvent être modifiés en défaveur des travailleurs qu'avec leur accord exprès. En l'absence d'accord, il reste la possibilité, pour l'employeur, de mettre en œuvre des congés-modifications.

Modification convenue

Juridiquement, le salaire peut parfaitement être diminué en cours de contrat, moyennant accord entre les parties. Il en va de même d'une augmentation du temps de travail sans hausse correspondante du salaire. La modification d'un élément essentiel du contrat par accord entre parties n'est possible que pour le futur. En vertu de l'art. 341 al. 1 CO, une renonciation à des créances salariales pour du travail accompli est en effet exclue.

A signaler que l'accord des travailleurs ne doit pas avoir été obtenu sous la pression ou sous la menace (exemple: trop bref délai de réflexion avec menace de licenciement).

En pareille situation, l'employé aurait la possibilité d'invoquer la crainte fondée pour faire invalider la modification du contrat (art. 29 CO).

Congé-modification

Si l'employé refuse la réduction du salaire ou l'augmentation du temps de travail, l'employeur peut tenter d'imposer la modification du contrat par voie de congé-modification, à savoir en résiliant le contrat et en liant cette démarche à l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées.

Pour que le congé-modification ne puisse être considéré comme abusif en cas de perte d'emploi effective, et justifier le cas échéant le versement d'une indemnité au travailleur concerné (art. 336 ss CO), il faut que les modifications proposées ne prennent effet qu'à l'échéance du délai de congé (et non avant). Il faut aussi que les modifications reposent sur une justification économique (ATF 123 III 246).

Licenciement collectif?

Dans le canton du Jura, une annonce au Service de l'emploi doit être faite préalablement lorsqu'un projet de licenciement concerne six personnes

ou davantage. Cette règle s'applique aussi aux congés-modifications. Lorsque ce nombre est égal ou supérieur à dix (ou davantage dans les grandes entreprises; voir l'art. 335d CO), il s'agit d'un licenciement collectif impliquant le respect d'une procédure précise. Pour le calcul, il faut tenir compte du nombre de congés-modifications et non du nombre de travailleurs qui perdent effectivement leur emploi.

Sous-enchère salariale et législation sur le travail

Chaque canton dispose d'une commission tripartite de libre circulation des personnes qui observe le marché du travail et intervient en cas de sous-enchère abusive et répétée. Chaque canton dispose également d'une inspection du travail chargée de vérifier les conditions de travail, notamment la durée de celui-ci. Dans les entreprises industrielles par exemple, cette durée ne peut être supérieure à 45 heures (art. 9 al. 1 LTr). Ces paramètres doivent aussi être pris en considération par les entreprises qui envisagent de réduire les salaires ou d'augmenter le temps de travail.

N°24 Mars 2015

Franc Fort **2**

Modification du salaire ou de la durée du travail:
limites juridiques

Professions de la santé **4/5**

Elles ont de l'avenir et recrutent

Travail au noir **6/7**

Rencontre avec l'inspecteur Antonio Dominguez

Franc fort **8**

Le retour de la réduction de l'horaire de travail (RHT)

« Les métiers de la santé garantissent une bonne employabilité en Suisse. »

Vincent Chapuis,
directeur de l'association
OrTra jurassienne santé-social

Par Michel Probst, ministre de l'Economie
et de la Coopération

Franc fort: priorité aux outils existants

L'abandon du taux plancher face à l'euro préoccupe les autorités cantonales comme l'ensemble des acteurs concernés par l'évolution économique.

D'ampleur nationale, la décision de la BNS affecte les conditions cadres de l'économie suisse. Tous les cantons et toutes les branches sont concernés à un degré plus ou moins élevé. Les mesures aptes à atténuer efficacement les effets du franc fort se situent ainsi, à l'évidence, prioritairement au niveau de la Confédération.

Dans ce contexte, la décision des autorités fédérales de faciliter les réductions d'horaire de travail (RHT) dans les entreprises est tout à fait appropriée (voir page 8). D'autres leviers tels que l'extension de la durée d'indemnisation restent à disposition s'il s'avérait nécessaire, dans le futur, d'encourager encore davantage le recours à cette mesure. L'expérience de la dernière crise, situation plus aiguë que celle qui se présente actuellement, a montré toute l'efficacité du chômage partiel afin de préserver l'emploi face à un ralentissement économique brutal dans notre région. Je souhaite que les entreprises en privilégient à nouveau l'usage aujourd'hui.

Dans cette optique, l'accompagnement compétent du Service des arts et métiers et du travail puis, à partir du 1^{er} juin, du nouveau Service de l'économie et de l'emploi (SEE), leur est bien sûr assuré.

Face aux conséquences du franc fort, dont l'ampleur reste incertaine, et face au défi financier que connaît le Jura, il me paraît judicieux d'éviter, dans les entreprises comme au niveau politique, toute action précipitée. Il s'agit, au contraire, d'exploiter en premier lieu les outils existants qui ont fait leurs preuves par le passé. Ceux-ci ne manquent pas, notamment dans les domaines de l'assurance-chômage, du soutien à l'innovation ou à la prospection de nouveaux marchés.

En parallèle, l'analyse de l'évolution économique et du marché du travail, concertée avec les acteurs concernés, permettra au Gouvernement de juger de la nécessité de mesures cantonales complémentaires à prendre, le cas échéant, en temps opportun.

Les professions de la santé ont de l'avenir

Se former aujourd'hui comme assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC) ou aide en soins et accompagnement (ASA), c'est entrer dans des métiers au cœur de la vie où la demande est grandissante.

Texte Didier Walzer



L'espérance de vie augmente, les personnes âgées sont toujours plus nombreuses. Corollaire : les maladies chroniques ou dégénératives, comme la maladie d'Alzheimer, suivent une courbe ascendante. Les professions de la santé doivent s'adapter à cette nouvelle donne. La Confédération a lancé une offensive afin que les soins palliatifs, la rééducation et la médecine gériatrique (RMG), qui vont prendre toujours plus d'importance, soient intégrés dans toutes les filières de formation.

Dans notre région, l'Hôpital du Jura, les établissements médico-sociaux (EMS) et la Fondation pour l'aide et les soins à domicile (FAS) sont les principales entreprises formatrices pour les professions de la santé. « Cette évolution sociétale engendre une redéfinition des profils d'équipes dans les métiers de la santé avec une amélioration des compétences et des responsabilités dans les professions de base, ce qui représente aussi une

chance », explique Vincent Chapuis, directeur de l'association OrTra – Organisation du monde du Travail – jurassienne santé-social. Composée d'employeurs du domaine de la santé et du social, d'associations d'employé-e-s et de syndicats de ces domaines d'activités, l'OrTra jurassienne santé-social, interface entre le monde du travail et la République et Canton du Jura avec qui elle collabore étroitement, a entre autres pour mission de promouvoir les professions du domaine de la santé. Notamment celles d'aide en soins et accompagnement – ASA – et d'assistant-e en soins et santé communautaire – ASSC –, des métiers très demandés par les institutions concernées et qui sont la porte d'entrée des professions de la santé et du social au sens large.

Des métiers gage d'employabilité

L'ASA n'effectue pas de gestes médico-techniques, mais s'occupe des soins, de l'hygiène,

des vêtements et des repas des patients. La formation de deux ans orientée sur la pratique est sanctionnée par une attestation fédérale professionnelle (AFP).

OrTra : carte de visite

L'OrTra jurassienne santé-social est responsable des cours interentreprises pour les formations duales d'ASA et d'ASSC. La formation duale se déroule dans les trois lieux de formation : l'entreprise formatrice dans laquelle la personne en formation développe ses compétences professionnelles, les cours interentreprises qui complètent la formation pratique et théorique et l'école professionnelle qui contribue à l'acquisition des connaissances professionnelles et de la culture générale. L'OrTra engage des formateurs (essentiellement des professionnels actifs) pour dispenser les cours interentreprises. ODASanté (Organisation faitière nationale du monde du travail en santé) est responsable des contenus et de la répartition des cours dans les trois lieux de formation.

www.ortraju.ch
www.odasante.ch

La formation d'ASSC (trois ans), qui implique pour sa part l'exécution de gestes médico-techniques, aboutit à un certificat fédéral de capacité (CFC). L'assistant-e en soins et santé communautaire soutient le bien-être physique, social et psychique des personnes de tous âges dans leur environnement et les aide à organiser les activités quotidiennes.

« Le point fort de ces métiers, outre qu'ils sont au cœur de la vie, c'est qu'ils garantissent une bonne employabilité en Suisse et ce à moyen ou long terme, affirme Vincent Chapuis. Toutefois, le recrutement ne va pas de soi : pour des raisons

démographiques, le nombre de jeunes diminue dans le Jura et le recrutement à l'étranger risque de devenir plus difficile en raison de l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse du 9 février 2014, sans compter que les pays qui nous entourent font face aux mêmes besoins. »

C'est pourquoi d'autres voies sont examinées comme l'engagement de personnes issues d'autres domaines et qui souhaitent se reconverter, ou celles qui désirent réintégrer la vie professionnelle. « Le parcours n'est pas forcément aisé pour les personnes à la recherche d'un emploi, mais des possibilités existent en raison du fort besoin en nouvelles forces de travail », souligne Vincent Chapuis.

A ce propos, le Service cantonal de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire, avec qui l'OrTra jurassienne santé-social entretient une excellente relation, permet aux adultes avec expérience d'accéder à une certification dans leur domaine d'activité professionnelle (AFP ou CFC) sans passer par un apprentissage standard. La procédure de la validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessite une expérience professionnelle de cinq ans, dont un au minimum dans le domaine visé (variable selon la profession) et la maîtrise du français.

Les personnes qualifiées désireuses de changer d'orientation professionnelle se tourneront plutôt vers la formation d'ASSC ; les personnes non qualifiées, pour autant qu'elles maîtrisent le français, vers celle d'ASA. Avec l'option, dans un deuxième temps, de se former comme ASSC. « L'un des grands avantages, en Suisse, c'est que l'on peut se former tout au long de la vie. Par exemple, la formation d'ASSC, suivie de la maturité professionnelle, représente la voie royale pour se former comme infirmière HES », détaille le directeur de l'OrTra jurassienne santé-social.

Dans tous les cas, des gens motivés, empathiques, appréciant le contact humain, y compris physique, sont recherchés. « Autre aptitude fondamentale : la capacité à travailler en équipe », conclut Vincent Chapuis.

TÉMOIGNAGES

« Des tâches variées »

Françoise Quiquerez, 56 ans, Porrentruy, aide en soins et accompagnement (ASA)

Après quelques années dans le domaine de la petite enfance, j'ai eu envie de connaître celui des personnes âgées. D'abord comme auxiliaire de santé, car la formation d'ASA n'existait pas encore. Elle s'est mise en place à l'hiver 2010-2011 et je m'y suis inscrite afin d'approfondir mes connaissances et parce que cette formation se termine par une AFP, diplôme fédéral qui permet de trouver plus facilement un emploi. Après deux ans d'apprentissage dual en EMS, où je n'ai rencontré aucun problème pour concilier emploi et formation, car les relations employeur-employé-formateur sont suivies et efficaces, j'ai obtenu mon diplôme en 2013. Depuis, je travaille au service ambulatoire de l'Hôpital du Jura, site de Porrentruy. Les tâches de l'ASA sont intéressantes et variées. En outre, l'on peut continuer de se former pour devenir ASSC, voire plus selon les modules offerts. »

« Je souhaiterais devenir infirmière »

Mansou Sokpolie, 34 ans, Delémont, assistante en soins et santé communautaire (ASSC)

« Je travaille à la fondation Clair-Logis, à Delémont, depuis 2009. En Afrique, à 15 ans, je me suis occupée de ma mère malade par manque de personnel soignant, d'où mon intérêt à travailler dans la santé. J'apprécie les soins aux résidents en respectant les dimensions psychologique, physique, spirituelle et sociale. J'ai suivi une formation pédagogique accessoire,

car j'adore transmettre mes connaissances aux apprenants. J'ai pu évoluer dans mon métier en devenant experte ASSC, formatrice en entreprise (à Clair-Logis) et dans les cours interentreprises. Je souhaiterais devenir infirmière HES afin d'avoir plus d'autonomie et davantage de maîtrise dans les soins. »

« Une rampe de lancement »

Kevin Comment (photo en première page), 22 ans, Porrentruy, deuxième année de formation duale ASSC, résidence La Courtine, Lajoux

« J'étais depuis longtemps attiré par l'univers des soins et cette nouvelle formation est, pour moi, une rampe de lancement. Ce qui me plaît surtout : le contact avec les personnes, le fait de leur prodiguer des soins et de les accompagner dans leur quotidien afin de l'améliorer. Le plus compliqué ? L'impuissance face à des situations de souffrances de certains résidents. Lorsque j'aurai obtenu mon CFC, j'aimerais poursuivre par une maturité professionnelle pour étudier l'ergothérapie. »

« Le savoir-être est primordial »

Nicole Ventura-Montavon, directrice ressources humaines Fondation pour l'aide et les soins à domicile (FAS).

« Je suis favorable à l'engagement de personnes à la recherche d'un emploi pour autant qu'elles soient déjà au bénéfice d'un peu de formation ou aient de l'intérêt à en faire. Ce qui est primordial, en fait, c'est le savoir-être, car l'on est face à des êtres humains. »

Rencontre avec un inspecteur du travail au noir

Depuis un peu plus d'une année, l'ancien policier Antonio Dominguez, de Develier, est devenu inspecteur du marché du travail. Il nous fait partager son quotidien.

Texte Didier Walzer



Antonio Dominguez, un ancien policier devenu inspecteur du travail au noir.

Antonio Dominguez a commencé son activité d'inspecteur du marché du travail le 1er mars 2014. Son mandat est double. Basé au Service des arts et métiers et du travail (SAMT), il est notamment chargé de contrôler le travail au noir dans les branches représentées au sein de l'Association interprofessionnelle des commissions paritaires du Jura, l'AICPJ. Parallèlement, il collabore avec les autres inspecteurs à des contrôles dans d'autres secteurs.

Un travail d'enquêteur

« Pour le travail au noir, mon activité est celle d'un inspecteur, dont j'ai d'ailleurs le titre, déclare l'ancien policier. Soixante à 70% de mon temps est consacré à des enquêtes et je bénéficie d'une totale liberté d'action pour intervenir. Il peut

m'arriver de débarquer à l'improviste sur un chantier ou dans un restaurant que je soupçonne. Je discute, m'assure des identités des travailleurs et prends parfois des photos des chantiers, complétées par les dates et les heures. Ainsi, les personnes soupçonnées ne peuvent pas prétendre, après coup, qu'elles n'y étaient pas le jour concerné. »

C'est là que son expérience de gendarme lui est très utile. « Il faut faire preuve de psychologie, désamorcer les conflits potentiels en prenant à l'écart un chef de chantier pour lui demander des explications. »

A propos de chantier, Antonio Dominguez a des soupçons s'il constate une activité (très) irrégulière. Voire à des heures

inhabituelles. Il lui arrive aussi, souvent, de procéder à des contrôles suite à des indications ou dénonciations issues de sources diverses : police, douane, administrations, particuliers, syndicats, entreprises concurrentes, etc.

L'amende peut être salée

« Si j'estime que l'on me ment, je convoque les protagonistes au bureau et j'établis un procès-verbal. S'il y a une situation irrégulière, je rédige un rapport de dénonciation à l'attention du Ministère public, qui prend alors le relais. C'est la justice qui détermine le montant de l'amende, qui peut atteindre plusieurs milliers de francs en fonction de la gravité de l'infraction. » Antonio Dominguez informe évidemment aussi la commission paritaire concernée par la profession épinglée. Enfin, selon les cas, son rapport est transmis aux assurances sociales (assurance-chômage, assurance-invalidité...), aux autorités fiscales, aux organes compétents en matière d'immigration ou de main-d'œuvre étrangère, voire à la SUVA au cas où le(s) travailleur(s) ne serai(en)t pas assuré(s) contre les accidents. Le travail de l'inspecteur jurassien profite ainsi à un large réseau d'acteurs concernés et intéressés par les infractions identifiées.

Infractions pas toujours volontaires

Seul inspecteur œuvrant directement pour le compte de l'AICPJ, Antonio

Dominguez, qui travaille toutefois main dans la main avec les autres inspecteurs du SAMT, a du pain sur la planche. « Il ne se passe pas une semaine sans que je ne doive intervenir. Ce n'est pas pour autant que je considère la situation du travail au noir catastrophique. » De plus, la fraude n'est pas toujours volontaire. « Je suis parfois surpris de la méconnaissance des lois de certaines entreprises, surtout les petites – jusqu'à trois employés. Je me tiens d'ailleurs à leur disposition pour les informer. »

Métiers visibles épinglés le plus souvent

C'est dans la restauration, la maçonnerie (gros œuvre), ou encore la peinture, que l'inspecteur du travail au noir recense le plus de cas confirmés suite à une dénonciation. « La raison : il s'agit de

métiers simples, que chacun peut exercer a priori. Ce sont aussi des secteurs dont l'activité est visible du public ».

Sous l'angle géographique, c'est l'Ajoie qui occupe le plus l'inspecteur (env. 50% des dossiers), 40% la Vallée de Delémont et un petit 10% pour les Franches-Montagnes. « Ce n'est pas forcément représentatif du travail au noir dans la région, mais plutôt des dénonciations enregistrées qui orientent naturellement mes démarches. »

A noter qu'il n'y a pas de saison pour le travail au noir qui peut en outre aussi concerner des particuliers. Il suffit de demander innocemment un coup de main à un ami, plusieurs samedis d'affilée, pour risquer d'être impliqué, sans l'avoir voulu, dans un cas de

travail au noir. Ce type de cas ne figure toutefois pas au premier plan pour Antonio Dominguez, dont l'action se situe au niveau des entreprises prioritairement.

En guise de conclusion, Antonio Dominguez relève que le bouche-à-oreille entre les entreprises a un effet préventif et il s'en réjouit. Elles savent que des contrôles sont effectués régulièrement, ce qui les incite à se mettre en conformité avec la loi pour celles qui ne le seraient pas.



TÉMOIGNAGES

« De l'inconscience »

François Billig, directeur de Vardeco, Develier

« Ce serait de l'inconscience, pour une entreprise de notre taille (réd. active dans le décolletage de précision), avec une centaine d'employés, d'être tentée par le travail au noir. D'une part, nous manipulons des machines et des produits potentiellement dangereux ; d'autre part, cela se saurait rapidement. J'ajoute que je suis français et que les charges sociales, en Suisse, sont nettement moins élevées que dans mon pays. Cela n'incite pas à frauder. »

« Éviter le dumping et la concurrence déloyale »

François-Xavier Migy, président de l'AICPJ et secrétaire syndical

« Avec le travail au noir, plus on contrôle, plus l'on trouve de cas, ce qui démontre la nécessité et l'importance des contrôles effectués. D'un point de vue syndical, ce qui compte, c'est bien entendu que le travail soit justement rémunéré et déclaré, dans l'intérêt des travailleurs concernés. Mais il s'agit aussi, pour l'AICPJ, de contribuer à prévenir un effet de dumping salarial et de concurrence déloyale entre entreprises d'une même branche. »

Chômage partiel encouragé pour contrer les effets du franc fort

Après l'abandon du taux plancher face à l'euro, la Confédération a rapidement décidé d'autoriser le versement d'indemnités en cas de réduction d'horaire de travail (RHT) en faveur d'entreprises touchées par le franc fort. Texte Nicolas Ackermann

Inattendue pour certains, prévisible pour d'autres, la décision de la BNS a fortement impacté le cours du franc suisse par rapport à la monnaie européenne. Il en résulte, dans les entreprises comme sur leurs marchés, d'inévitables processus d'adaptation, avec des risques imaginables pour l'emploi.

Face à cette situation, la décision quasi immédiate de faciliter l'accès aux prestations en cas de réduction d'horaire de travail (RHT ou chômage partiel), est appropriée. Mais que signifie-t-elle en pratique ?

Selon la loi sur l'assurance-chômage, une perte de travail due à des facteurs économiques, et vraisemblablement temporaire, permet aux employeurs d'obtenir une indemnisation s'ils réduisent l'horaire de travail de tout ou partie de leurs collaborateurs. Cette prestation financière permet de conserver les effectifs et compétences dans la perspective d'un redéploiement d'activité à court ou moyen terme. Des licenciements peuvent ainsi être évités, de même que des frais de remise au courant du personnel.

Il faut savoir que le recours au chômage partiel est exclu si les

pertes de travail résultent de risques normaux d'exploitation (erreur de planification, retard d'un fournisseur, baisse d'activité saisonnière, etc.). Les fluctuations de change, généralement faibles, font en principe partie de ces risques habituels. Mais les variations consécutives à la décision de la BNS se sont révélées extraordinaires par leur ampleur et leur portée. C'est pourquoi la Confédération admet aujourd'hui, et jusqu'à nouvel avis (stabilisation du cours), qu'elles puissent engendrer le recours au chômage partiel.

Les problèmes posés par le franc fort varient toutefois selon les branches et les entreprises. Réduire l'horaire de travail n'est ainsi pas praticable dans tous les cas. L'indemnité en cas de RHT n'est, par exemple, pas de nature à soutenir, du moins dans l'immédiat, une entreprise qui, en raison de contrats libellés en euros, subirait uniquement une diminution de son chiffre d'affaires (en francs suisses) sans perte de travail.

Malgré cela, le chômage partiel reste un instrument globalement adapté en cas de ralentissement économique brutal, en particulier dans notre région industrielle. Rappelons à cet égard que plus de 120 entreprises y recouraient

simultanément lors de la dernière crise économique (2009-2010) pour plus de 2000 travailleurs en horaire réduit.

Malgré un regain d'intérêt perceptible auprès des entreprises, on est aujourd'hui encore loin de la situation qui prévalait il y a cinq ans.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Service des arts et métiers et du travail
Gilles Coullery / tél. 032 420 52 30

www.espace-emploi.ch

(rubrique « pour les employeurs »)

Impressum

Parution

4 numéros par an

Rédacteur responsable

Didier Walzer
didier.walzer@jura.ch

Photos

Agence photo presse Bist

Tirage

2 200 exemplaires
imprimé chez Pressor SA
à Delémont (JU)

Rédaction

Objectif Emploi
Rue du 24-Septembre 1
CH-2800 Delémont

www.jura.ch/amt