

Travail sur appel

Mario travaillait selon les besoins de son employeur et a régulièrement subi des interruptions de travail non payées et sans indemnité. Son salaire horaire était de CHF 26.-. A la suite d'un accident de travail, Mario s'est retrouvé en arrêt. L'employeur a annoncé ce sinistre à la SUVA en indiquant que le taux d'occupation de Mario était de 10%, soit 4 heures de travail par semaine, mais que l'occupation était irrégulière.

Dans un premier temps, la SUVA a informé Mario que le montant de l'indemnité journalière s'élevait à CHF 128,44. Ce montant a ensuite été corrigé. Mario demande alors des explications à son employeur. Il estime avoir travaillé à temps plein, puisqu'il se tenait à disposition des besoins de l'employeur. Il affirme avoir convenu avec l'employeur qu'il travaillerait à 100%, tout en n'étant déclaré qu'à 10%,

et qu'il percevrait une éventuelle différence de salaire de la main à la main sans signer de quittance.

Travail à la tâche ou travail sur appel?

Contrairement à ce que l'employeur affirme, les parties n'ont pas convenu d'un travail à la tâche, dès lors qu'elles ont fixé

un salaire horaire, soit au temps et non en fonction de la quantité de travail fournie. Il s'agit donc plutôt de travail sur appel, lequel suppose la mise à contribution du travailleur en fonction du volume de travail et des besoins de l'employeur. Dans le travail sur appel proprement dit, le travailleur s'oblige à fournir la prestation de travail chaque fois que l'employeur fait appel à lui. Ceci était le cas, puisque Mario a admis que, certains

LEOSKA
design



Av. de la Praille 45 - 1227 Carouge - Tél. +41 (0)22 300 58 78
leoska@leoska.ch - www.leoska.ch

Salles de bains - Carrelage - Hammam - Sauna



Quand l'étendue des compétences génère de la confiance

Depuis plus de 20 ans, l'objectif a été de bâtir une structure multidisciplinaire pouvant répondre à toutes les exigences de la gestion immobilière fondée sur l'expertise et les valeurs humaines.

C'est sur ce principe que la Régie du Mail s'est développée harmonieusement. En élargissant son champ de compétences et la pluralité de ses services, elle répond aujourd'hui à toutes les exigences avec un maximum d'efficacité.

GERANCE | COURTAGE | EXPERTISE
Rue Saint-Joseph 34
1227 Carouge, Genève
T. +41 22 308 19 19

uspi^g Genève

REGIEDUMAIL

www.regies.ch

ADOBE STOCK



mois, son employeur n'avait aucune tâche à lui confier.

En soi, le travail sur appel n'est pas interdit par la loi, mais il doit respecter certaines règles. En effet, en cas de diminution brutale du volume de travail, un problème pourrait notamment se poser par rapport à la protection du délai de congé. Ainsi, l'employeur, qui supporte le risque de son entreprise, ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement de toute rémunération. Jusqu'à l'échéance du délai de congé, le travailleur a par conséquent droit à son salaire, calculé par exemple sur la base de la moyenne des rémunérations perçues durant la période qui précède.

Le risque appartient à l'employeur

L'employeur déterminait unilatéralement, en fonction de ses propres besoins, la du-

Le travail sur appel n'est pas interdit par la loi, mais il doit respecter certaines règles.

rée du travail et la rétribution du travailleur qui a d'ailleurs été privé certains mois de toute rémunération. Ce système a dès lors conduit à reporter le risque d'entreprise sur le travailleur. Le Tribunal a constaté qu'une telle organisation était prohibée par la loi, puisqu'en droit, l'employeur en demeure de fournir du travail restait tenu de payer le salaire. Le travailleur n'a par ailleurs pas

le droit de renoncer pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci aux créances acquises pendant les relations de travail. Il doit pouvoir compter sur un certain taux d'activité pendant toute la durée des rapports de travail, afin de garantir une rémunération moyenne. Un certain taux d'activité devrait donc idéalement être prévu dans le contrat, faute de quoi il devra être calculé en fonction de la moyenne des prestations fournies les mois précédents. Le Tribunal a dans notre cas reconnu la méthode consistant à fixer un taux d'activité en se référant à la moyenne mensuelle des heures travaillées pendant les mois précédents. ■

**NICOLE DE CERJAT SOCIÉTÉ SUISSE
DES EMPLOYÉS DE COMMERCE SERVICE
JURIDIQUE RUE DE L'HÔPITAL 11
CH-2000 NEUCHÂTEL
TÉL. DIRECT: 032 721 21 56**

START YOUR INTERNATIONAL CAREER

Double degree with University of Plymouth (UK)

BACHELOR AND MASTER PROGRAMS IN:

- International Management
- International Relations and Diplomacy
- Digital Media
- Business Analytics
- Computer Science

IUN.CH
in @ st

MAISON de la LITERIE®
GENÈVE

Découvrez le lit Darrac

**100 MATELAS
TOUTES RÉFÉRENCES EN STOCK
LIVRAISON TRÈS RAPIDE**

DARRAC
PARIS 1875

LIVRAISON RAPIDE
67, rue de la Servette, 1202 Genève
022 734 24 34 | www.maisondelaliterie.ch