

## **Contrôle des conditions de travail au sein des institutions subventionnées par la Ville de Lausanne**

### **Réponse à la motion Michel Cornut**

*Rapport-préavis no 2002/42*

Lausanne, le 3 octobre 2002

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs,

#### **1. Objet du rapport-préavis**

Ce rapport-préavis apporte une réponse à la motion Michel Cornut<sup>1</sup> demandant à la Municipalité d'étudier l'institution d'une clause sociale régissant les relations entretenues par la Ville avec diverses entreprises ou institutions privées et de proposer un label social.

En préambule, la Municipalité tient à rappeler qu'elle a toujours eu à coeur de défendre les conditions de travail des personnes ayant un emploi ou habitant sur la commune de Lausanne. Depuis 1975 en effet, la Municipalité a confié à l'Inspection communale du travail une mission de conseil en matière de droit privé, en sus de son rôle d'organe d'application de la Loi sur le travail et de ses ordonnances. A cet effet, les cinq inspecteurs du travail communaux assurent à tour de rôle une permanence ouverte à tout Lausannois ou à toute personne travaillant à Lausanne. Ils entreprennent ensuite des médiations auprès des entreprises concernées ou orientent les travailleurs vers les tribunaux de prud'hommes, lesquels sont compétents pour se prononcer sur les litiges en matière de droit privé.

Par le présent rapport-préavis, la Municipalité entend donner une tâche supplémentaire à l'Inspection communale du travail. Il s'agira désormais pour les cinq inspecteurs qui la composent de soumettre les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne à une surveillance particulière. La Municipalité souhaite en effet lier désormais l'octroi de ses subventions à un certain nombre d'exigences relatives aux conditions de travail et de couverture en matière de protection sociale. Cette attention spéciale n'est pas motivée par de mauvaises conditions de travail dans le secteur des institutions subventionnées, puisqu'au contraire les conditions faites à ces personnels doivent être qualifiées de généralement bonnes voire excellentes comme on le verra plus loin.

---

<sup>1</sup> Bulletin du Conseil communal 1998, Tome 1, pp. 765 ss

## **2. Position de la Municipalité vis à vis de la motion Michel Cornut**

Pour mémoire, la motion de M. Michel Cornut demande à la Municipalité de lier ses subventions et ses achats de biens et services à un certain nombre de conditions telles que le respect de la législation sur le travail et de la sécurité sociale et la participation au partenariat social. La motion de M. Cornut demande encore à la Municipalité de proposer un label social.

D'une manière générale, la Municipalité ne peut que constater que la législation sur les marchés publics<sup>2</sup> limite fortement sa marge de manoeuvre en la matière, puisque d'une part cette législation impose elle-même aux entreprises le respect d'un certain nombre d'exigences, sous peine d'être exclues des marchés concernés, et que d'autre part les collectivités publiques ont l'interdiction d'ajouter des critères supplémentaires à ceux qui sont déjà mentionnés dans les textes légaux.

La Municipalité se reconnaît cependant dans les buts sociaux qui sont poursuivis par le motionnaire, lesquels sont conformes au principe du développement durable et à la démarche Agenda 21. Si dans ce domaine, comme dans d'autres d'ailleurs, il n'est pas possible de faire abstraction du cadre légal existant, il est par contre d'un grand intérêt que l'application de celui-ci soit faite avec rigueur grâce à des moyens suffisants. La Municipalité a l'intention de mener des investigations approfondies pour vérifier si un dispositif de contrôle performant des entreprises auxquelles elle achète des biens et des services peut être mis en place.

S'agissant de la création d'un label social tel que proposé par le motionnaire, la Municipalité avoue par contre son scepticisme. Il n'existe à l'heure actuelle que des labels sociaux sectoriels, lesquels posent d'ailleurs à leurs promoteurs des difficultés d'application considérables, mais aucun exemple de label social concernant l'ensemble du monde du travail comme suggéré par le motionnaire.

Pour des raisons pratiques, la Municipalité a choisi de concentrer pour l'instant ses efforts sur l'examen de ce qui pouvait être entrepris dans le domaine des institutions subventionnées. Pour cette raison, elle a demandé au Service social et du travail de dresser un portrait aussi précis que possible des conditions de travail régnant au sein des institutions qu'elle subventionne.

## **3. Méthode utilisée**

L'objet de cette motion consistant en l'institution d'une clause sociale propre à garantir le respect par les employeurs de leurs responsabilités sociales, il est apparu légitime de dresser préalablement un tableau de la situation sur cette question au sein des institutions subventionnées par la Ville.

Le cercle des institutions à examiner a été délimité comme suit :

1. Compte tenu du montant peu élevé de la subvention à certaines institutions, il a été décidé de ne retenir que celles bénéficiant d'une subvention égale ou supérieure à 10'000 francs dans les comptes de l'exercice 2000 de la Ville.
2. Seules les institutions bénéficiant de subventions en espèces ont été retenues. Les institutions jouissant d'imputations de subventions (droits de superficie concédés à titre gratuit, participation aux loyers, exonérations fiscales, etc.) ont donc été exclues.
3. Seules les subventions nominales ont été retenues, à savoir celles mentionnant le nom d'une institution. N'ont donc pas été retenues les subventions générales, telles que "Aide aux sociétés locales", "Subventions casuelles", "Subventions diverses", etc.

---

<sup>2</sup> Loi fédérale sur les marchés publics du 16 décembre 1994, Accord intercantonal sur les marchés publics du 25 novembre 1994, Loi fédérale sur le marché intérieur du 6 octobre 1995.

Une fois effectué ce tri préalable, les directions et services ont été contactés dans le but de connaître la présence ou non de personnel salarié au sein des institutions retenues.

Il a ensuite été envoyé à chaque institution un questionnaire relatif au personnel salarié employé par cette institution. Celui-ci comportait pour chaque poste salarié les demandes d'informations suivantes:

- Profession exercée au sein de l'institution
- Taux d'activité en %
- Existence ou non d'un contrat d'engagement
- Existence ou non d'un statut ou d'une convention dans la détermination du salaire

Après réception de ces questionnaires, l'Inspection communale du travail a été chargée d'effectuer pour chaque institution un rapport comportant les points suivants :

- Professions exercées au sein de l'institution, effectif et taux d'activité en %
- Régime de droit
- Salaires
- Droit annuel aux vacances
- Congés hebdomadaires
- Horaire hebdomadaire
- Assurances sociales (AVS, LPP, LAA, APG/LAA, APG-maladie, assurance-maladie)
- Constatation d'infractions de droit public et/ou privé
- Qualité des prestations sociales

Les institutions ayant fait l'objet d'un tel rapport sont au nombre de 87.

**Tableau 1 : Répartition des subventions de la Ville aux institutions, selon les comptes de l'exercice 2000**

	Montant en francs	%
Total général des subventions (comptes 2000)	72'680'100.23	100.0
<i>dont :</i>		
<i>Total général des imputations de subventions</i>	<i>7'251'885.70</i>	<i>10.0</i>
<i>Total général des aides individuelles</i>	<i>3'870'406.70</i>	<i>5.3</i>
<i>Total général des subventions en espèces</i>	<i>61'557'807.83</i>	<i>84.7</i>

Total général des subventions en espèces	61'557'807.83	100.0
<i>dont :</i>		
<i>Subventions en espèces de moins de 10'000 francs</i>	<i>186'450.10</i>	<i>0.3</i>
<i>Subventions en espèces de 10'000 francs et plus</i>	<i>61'371'357.73</i>	<i>99.7</i>

Total général des subventions des institutions étudiées	52'321'342.86
---	---------------

Le montant global des subventions aux institutions étudiées dans le présent rapport représente 85,3% des subventions en espèces de 10'000 francs et plus. Le taux de 100% n'est pas atteint du fait que certaines institutions n'emploient pas de personnel salarié, ou que certaines subventions ne sont pas nominales, au sens évoqué au point 3 ci-dessus.

L'intégralité des données recueillies autant dans les questionnaires retournés par les institutions contactées que dans les rapports de l'Inspection communale du travail ont été saisies dans une base de données informatique.

## 4. Analyse des données

Les 87 institutions étudiées regroupent 2'936 postes salariés et sont subventionnées par quatre directions (Administration générale, Sécurité publique et affaires sportives, Enfance, jeunesse et éducation, Sécurité sociale et environnement). Il convient de noter qu'une institution peut être subventionnée par deux directions. En pareil cas, la totalité de la subvention a été regroupée au sein de la direction dont le montant de la subvention est le plus important, si bien que l'institution en question n'existera qu'une fois dans le présent rapport.

D'autre part, certaines institutions sont administrativement regroupées au sein d'une organisation faîtière. Le cas échéant, toutes les données relatives aux institutions constitutives ont été rassemblées sous l'appellation de l'organisation faîtière.

L'enquête ayant eu lieu en 2001, elle a été dépouillée selon l'organisation existant alors. Respecter la nouvelle organisation des directions introduites le 1.1.2002 aurait exigé un travail considérable que la Municipalité a estimé inutile.

### 4.1 Descriptif général de la population étudiée

Afin de disposer d'une image plus précise du champ d'investigation, il apparaît utile de mettre en lumière quelques aspects qualitatifs et quantitatifs des institutions retenues ainsi que des personnes y travaillant.

Il convient toutefois de préciser que la part de la subvention lausannoise peut être très variable dans le budget de fonctionnement des institutions subventionnées. Certaines de ces données sont donc livrées à titre purement indicatif et ne sauraient faire l'objet d'interprétations.

On constate que la plupart des institutions subventionnées par la Ville ont un effectif modeste, puisque sept sur dix d'entre elles comptent 20 postes ou moins et regroupent 15% seulement des équivalents plein temps recensés.

A l'opposé, les institutions de plus de 50 postes ne représentent qu'un cinquième des institutions, mais rassemblent par contre trois quarts des équivalents plein temps recensés.

D'autre part, il apparaît que l'effectif en postes d'une institution n'est pas un élément déterminant dans le montant de la subvention.

**Tableau 2 : Nombre d'institutions, de postes, d'équivalents plein temps et total de la subvention, selon l'effectif en postes des institutions**

Effectif en postes	Nombre d'institutions	%	Nombre de postes	%	Equivalent s plein temps	%	Taux indéfini	Total de la subvention	%	Subvention moyenne par institution
1 à 10	46	52.9	206	7.0	132.1	7.6	17	8'882'858.01	17.0	193'105.61
11 à 20	16	18.4	225	7.7	151.8	8.7	14	10'116'143.85	19.4	632'258.99
21 à 50	6	6.9	221	7.5	140.9	8.1	39	2'570'700.00	4.9	428'450.00
51 à 100	14	16.1	972	33.1	660.2	37.8	6	24'543'641.00	47.0	1'753'117.21
101 à 200	3	3.4	388	13.2	89.0	5.1	228	6'025'000.00	11.5	2'008'333.33
201 et plus	2	2.3	924	31.5	571.9	32.8	0	103'000.00	0.2	51'500.00
Total	87	100	2'936	100	1'746.0	100	304	52'241'342.86	100	600'475.21

La colonne des équivalents plein temps se base sur 2'632 postes, certains taux d'activité étant indéfinis.

Près de la moitié des institutions étudiées perçoit une subvention inférieure à 100'000 francs, mais regroupe environ 60% des équivalents plein temps. A l'opposé, les institutions qui reçoivent un million

de francs et plus ne représentent que le dixième de l'ensemble mais rassemblent un quart des équivalents plein temps.

**Tableau 3 : Nombre d'institutions, de postes, d'équivalents plein temps et total de la subvention, selon la classe de subvention**

Classe de subvention (en fr.)	Nombre d'institutions	%	Nombre de postes	%	Equivalents plein temps	%	Taux indéfini	Total de la subvention	%
10'000 à 19'999	7	8.0	95	3.2	71.7	4.1	10	100'000.00	0.2
20'000 à 49'999	16	18.4	460	15.7	238.1	13.6	131	496'641.55	1.0
50'000 à 99'999	19	21.8	1234	42.0	708.2	40.6	119	1'289'480.00	2.5
100'000 à 199'999	13	14.9	231	7.9	114.3	6.5	23	1'909'700.00	3.7
200'000 à 499'999	16	18.4	198	6.7	134.9	7.7	8	5'016'136.46	9.6
500'000 à 999'999	5	5.7	95	3.2	50.9	2.9	0	3'595'000.00	6.9
1'000'000 à 4'999'999	7	8.0	302	10.3	207.5	11.9	13	17'466'384.85	33.4
5'000'000 et plus	4	4.6	321	10.9	220.4	12.6	0	22'368'000.00	42.8
Total	87	100	2936	100	1'746.0	100	304	52'241'342.86	100

La colonne des équivalents plein temps se base sur 2'632 postes, certains taux d'activité étant indéfinis.

En termes d'équivalents de postes à plein temps, la Direction de la Sécurité sociale et de l'environnement regroupe plus de la moitié de ceux-ci, suivie par la Direction de l'Enfance, de la jeunesse et de l'éducation (30%). L'Administration générale (16%) et la Direction de la Sécurité publique et des affaires sportives (1%) ferment la marche.

Le type d'activité le plus souvent exercé se situe dans le domaine de l'enseignement et de la formation, avec près d'un cinquième des équivalents plein temps recensés, lesquels se retrouvent essentiellement à la Direction de l'Enfance, de la jeunesse et de l'éducation et à la Direction de la Sécurité sociale et de l'environnement.

Les activités d'administration et de gestion sont représentées à hauteur de 18%, tandis que les activités de type social atteignent 17%.

**Tableau 4 : Nombre de postes et équivalents plein temps par direction, selon le type d'activité exercée**

Type d'activité	Données	Direction				Total
		AG	EJE	SPAS	SSE	
Administration et gestion	Postes	57	133	6	174	370
	Plein temps	51.6	123.6	5.5	136.1	316.8
Arts et spectacles	Postes	164			1	165
	Plein temps	154.7			0.7	155.4
Bureau et secrétariat	Postes	39	58	10	172	279
	Plein temps	33.7	38.5	4.9	101.1	178.2
Enseignement et formation	Postes	12	451		308	771
	Plein temps	11.5	202.8		124.2	338.5
Entretien et maintenance	Postes	6	36	3	190	235
	Plein temps	5.0	27.0	2.1	81.5	115.6
Hôtellerie et restauration	Postes	4	36		1	41
	Plein temps	1.9	36.0		0.9	38.8
Relations publiques	Postes	23	3		2	28
	Plein temps	9.0	3.0		1.1	13.1
Santé	Postes		1		300	301
	Plein temps		0.6		157.0	157.6
Social	Postes		156		395	551
	Plein temps		84.3		214.6	298.9
Technique	Postes	8	4		1	13
	Plein temps	6.4	1.5		1.0	8.9
Transport et manutention	Postes	2	1	5	174	182
	Plein temps	2.0	1.0	5.0	116.3	124.3
Total Postes		315	879	24	1'718	2'936
Total Plein temps		275.7	518.4	17.5	934.4	1'746.0
La ligne des équivalents plein temps se base sur 2'632 postes, certains taux d'activité étant indéfinis.						

#### 4.2 Taux d'activité

Sur les 2'632 postes pour lesquels un taux d'activité défini a été annoncé, un tiers est constitué de postes à mi-temps et moins. Les postes à plein temps représentent pour leur part également un tiers de l'ensemble.

**Tableau 5 : Nombre de postes et d'équivalents plein temps, selon le taux d'activité**

	Taux d'activité						Total
	25% et moins	26 à 50%	51 à 75%	76 à 99%	100%	variable	
Nombre de postes	367	572	510	273	910	304	2'936
Equivalents plein temps	48.8	244.0	314.7	228.5	910.0	0.0	1'746.0

#### 4.3 Contrat d'engagement

Au sein des 87 institutions étudiées, 63 annoncent pouvoir présenter un contrat d'engagement écrit pour leur personnel, tandis que 11 n'en font pas mention. D'autre part, 13 institutions disposent d'un contrat écrit pour certains de leurs employés et pas pour d'autres.

En termes de postes, 86% des 2'936 postes étudiés disposent d'un contrat d'engagement écrit.

Cette situation n'est guère étonnante dans la mesure où nombre d'employés sont engagés de manière très partielle et ponctuelle, et/ou rémunérés à l'heure.

#### 4.4 Statut ou convention dans la détermination du salaire

Près de 2/3 des institutions disposent d'un statut ou d'une convention, ou plus largement d'une pratique salariale réglementée<sup>3</sup>, dans la détermination du salaire de leurs employés. A l'opposé, un tiers de celles-ci n'en fait pas mention.

Sur les 2'936 postes recensés, 80% sont mentionnés comme étant soumis à statut, convention ou pratique salariale réglementée.

Il convient de rappeler ici que certains secteurs professionnels ne connaissent pas de conventions collectives de travail, et qu'il n'est dès lors guère surprenant de voir certains postes ne pas y être soumis.

#### 4.5 Régime de droit

Dans 10% des cas, une convention collective ou un règlement interne a force de régime de droit, tandis que 8% des postes sont régis par le Titre 10<sup>ème</sup> du CO, relatif au contrat de travail, associé à une convention collective ou un règlement interne.

Le titre 10<sup>ème</sup> du Code des Obligations s'applique à 2'389 postes sur les 2'936 recensés, soit 82%.

Rappelons que le Code des Obligations constitue la base légale incontournable de tout contrat de travail.

#### 4.6 Salaires

Les salaires annoncés à l'Inspection communale du travail par les institutions étudiées sont de divers types (salaire mensuel chiffré pour chacun des postes, barème salarial commun, gamme de salaires identique pour l'ensemble des postes). D'autre part, tous les salaires annoncés ne le sont pas sur le mode mensuel, dans la mesure où l'on trouve des mentions annuelles, hebdomadaires et horaires. Certaines mentions se basent également sur des périodes telles que l'après-midi, le soir et la veille, sans préciser la durée exacte de celles-ci. Enfin, dans un seul cas, une institution fait la mention unique et collective de salaires horaires et mensuels.

<sup>3</sup> Par exemple barème communal ou cantonal, barème de l'institution, conventions collectives de travail, etc.

Dans tous les cas où cela a été possible, il a été procédé au calcul du salaire mensuel à plein temps. Un calcul de ce type appliqué à certains salaires horaires, notamment dans l'enseignement, ne présente par contre plus aucune signification.

Il convient enfin de noter que les salaires mentionnés, qu'ils soient chiffrés ou non, ne permettent pas de déterminer précisément leur adéquation aux postes annoncés, dans la mesure où l'on ne dispose d'aucune information relative à l'expérience ou à la formation professionnelles des salariés, pas plus qu'à la nature exacte du cahier des tâches des postes en question. Une investigation en ce sens aurait en effet impliqué des moyens considérables, compte tenu du grand nombre de postes à étudier.

C'est donc en tenant compte des points qui précèdent que l'on procédera à l'inventaire des salaires mentionnés par les institutions étudiées.

➤ *Salaires horaires*

**Tableau 6 : Postes rétribués par heure, selon le montant du salaire**

Salaires horaires (en francs)	Nombre de postes
10.00 et moins	82
10.05 à 15.00	10
15.05 à 20.00	10
20.05 à 25.00	37
25.05 et plus	344
<b>Total</b>	<b>483</b>

Les postes rétribués par heure sont au nombre de 483 et représentent 16,5% de l'ensemble des postes étudiés.

Sur ce nombre, 242 mentionnent un taux d'activité représentant un total de 122,5 équivalents plein temps, les 241 autres postes étant à taux d'activité variable.

Certains salaires annoncés sont particulièrement bas. Il convient néanmoins de préciser que les montants de 15.00 francs horaires et inférieurs sont des salaires proposés dans un atelier protégé.

➤ *Salaires par veille*

Les postes rétribués par veille, à taux d'activité variable, sont au nombre de trois. Le montant du salaire n'est ici pas chiffré, mais notifié par l'Inspection communale du travail comme supérieur aux normes du marché privé.

➤ *Salaires par après-midi*

Les postes rétribués par après-midi, à taux d'activité variable, sont au nombre de trois. La rétribution est de 50 francs par après-midi pour une tâche d'animation effectuée par des étudiants, ce qui peut expliquer la modestie du salaire.

➤ *Salaires par soir*

Treize postes sont rétribués par soir, au taux d'activité de 35%, soit 4,6 équivalents plein temps. La rémunération est de 100 à 150 francs par soir.

➤ *Salaires par semaine*

Huit postes à plein temps sont rétribués à hauteur de 800 francs par semaine.

➤ *Salaires par mois et heures*

Une institution comptant 45 postes et 30,7 équivalents plein temps fait mention commune pour tous les postes d'un minimum mensuel de 3'700 francs ainsi que de salaires horaires de 26 francs, la moyenne des salaires des cadres s'établissant à 6'700 francs.

➤ *Salaires annuels et mensuels*

Les postes dont la rétribution est mentionnée mensuellement ou annuellement sont au nombre de 2'381 pour un total équivalent plein temps de 1'580,2. Il faut tenir compte ici de 50 postes au taux d'activité variable, donc non chiffrable.

Les salaires de ces 2'381 postes se déclinent soit en montants chiffrés, obtenus dans les cas d'une activité à temps partiel par extrapolation arithmétique à 100%, soit en barèmes salariaux non chiffrés.

**Tableau 7 : Postes rétribués par mois et par année, selon le montant mensuel du salaire**

3'500 et moins	69
3'501 à 4'000	29
4'001 à 6000	1
4'001 à 6'000	448
6'001 et plus	279
Etat de Vaud - RPAC - Etat de Genève	1'481
Barème adapté de l'Association faîtière suisse	56
Conforme ou supérieur au marché privé selon l'ICT	13
RPAC + Etat de Vaud + barème interne	5
<b>Total</b>	<b>2'381</b>

Sur les 1'555 postes n'indiquant pas de montants chiffrés précis, 1'481, soit près de 90%, sont soumis à un barème salarial cantonal ou communal.

➤ Dans leur grande majorité, les salaires indiqués par les institutions contactées par l'Inspection communale du travail n'apparaissent pas appeler de commentaires particuliers.

***Le cas des salaires égaux ou inférieurs à 3'500 francs***

*Ces 69 postes se répartissent comme suit :*

- 13 postes de stagiaires dont les salaires s'échelonnent de 1'416 à 2'491 francs.
- 4 postes de directeurs d'institution dont les salaires, s'apparentant à des indemnités, se distribuent entre 400 et 2'600 francs.
- 18 postes dans le domaine de l'hôtellerie-restauration et dont les salaires s'échelonnent de 2'272 à 3'493 francs.
- 5 postes de secrétariat aux salaires de 3'300 à 3'500 francs.
- 13 postes d'employé de production dans un atelier protégé et rétribués 3'200 francs.
- 16 postes au sein de structures socio-éducatives de petite taille, dont les salaires s'échelonnent de 3'383 à 3'500 francs, et dont les titulaires ne sont probablement pas au bénéfice d'une formation professionnelle idoine.

#### 4.7 Droit annuel aux vacances

Toutes les institutions font état d'un droit annuel aux vacances minimal de 20 jours avant l'âge de 50 ans. Passé cet âge, on assiste dans la majeure partie des cas à une augmentation de la durée de ce droit.

#### 4.8 Congés hebdomadaires

A l'exception de 35 postes dans les arts et spectacles annoncés comme ne disposant que d'un jour de congé hebdomadaire, tous les autres postes en disposent de deux.

#### 4.9 Horaire hebdomadaire

Dans 90% des cas, soit 2'671 postes, l'horaire hebdomadaire de travail se situe entre 40 et 42 heures 30. Dans 35 cas seulement celui-ci est supérieur, avec un maximum à 45 heures.

#### 4.10 Assurances sociales

##### ➤ AVS

La totalité des employés occupant les 2'936 postes recensés sont rattachés à une caisse de compensation AVS, ici dans plus de 80% des cas à l'agence communale lausannoise.

##### ➤ LPP

A l'exception de 39 postes dont le salaire n'atteint pas le minimum requis (salaire coordonné non atteint), la totalité des 2'936 postes recensés sont assurés par une institution LPP.

##### ➤ LAA

La totalité des employés occupant les 2'936 postes recensés sont assurés dans le cadre de la LAA.

##### ➤ APG/LAA

A l'exception d'une institution comptant 7 postes qui a refusé de répondre, il ressort que toutes les institutions recensées présentent une assurance dans le cadre de l'APG/LAA.

**Tableau 8 : Nombre de postes et d'institutions, selon le jour d'entrée en vigueur et le taux de couverture APG/LAA**

APG/LAA dès le :	à (%) :	Nombre de postes	Nombre d'institutions
1er jour	80	705	5
	100	1'234	56
2ème jour	100	10	1
3ème jour	80	158	6
	100	379	12
31ème jour	80	74	1
	100	364	5
61ème jour	100	5	1
refus de répondre		7	1
<b>Total</b>		<b>2'936</b>	<b>88</b>

Le total des institutions se monte ici à 88 et non 87, dans la mesure où une institution présente deux mode de couverture différents.

Le délai d'attente doit impérativement être couvert par l'employeur quelle que soit sa durée, et ce au même taux que l'APG/LAA.

##### ➤ APG-maladie

A l'exception d'une institution de 7 postes ayant refusé de répondre, il ressort qu'une majorité des institutions recensées présente une assurance dans le cadre de l'APG-maladie, seules huit institutions étant soumises au barème bernois. Le total des institutions se monte ici à 91 et non 87, du fait de modes de couverture différents dans une même institution.

Il y a lieu de rappeler que l'APG-maladie n'est pas une obligation, sauf dans les corps professionnels conventionnés, et que dès lors toute amélioration par l'employeur des minima légaux, en l'occurrence du barème bernois, est positive.

Le délai d'attente est couvert par le barème bernois, dit barème à évolution progressive au prorata des années de service, au même taux que la couverture APG-maladie (80 ou 100%).

**Tableau 9: Nombre de postes et d'institutions, selon le jour d'entrée en vigueur et le taux de couverture APG-maladie**

APG maladie dès le :	à (%) :	Nombre d'institutions	Nombre de postes
1er jour	80	4	22
	100	20	811
3ème jour	80	3	354
	100	3	33
14ème jour	90	1	11
15ème jour	80	1	22
	90	1	57
	100	2	13
28ème jour	80	1	19
30ème jour	90	1	1
31ème jour	80	12	243
	90	2	178
	100	9	229
61ème jour	80	12	142
	90	1	9
	100	6	729
91ème jour	80	1	3
Barème bernois		8	45
Barème interne supérieur au barème bernois		1	5
refus de répondre		1	7
Système RPAC		1	3
<b>Total</b>		<b>91</b>	<b>2'936</b>

Néanmoins, et lors de la première année de service, le barème bernois, après le temps d'essai, ne couvre qu'une période de trois semaines.

Si le délai d'attente prend fin après 30 jours ou plus, la différence entre les trois semaines et le début des prestations ne donne droit à aucun salaire.

En pareil cas, le barème bernois devra être appliqué à 100%.

#### *Le barème bernois*

*En cas d'absence d'APG-maladie, qui n'est pas une obligation, le Code des Obligations stipule que l'employeur verse un salaire à 100%, pour une durée progressive au prorata des années de service (1<sup>ère</sup> année : 3 semaines, 2<sup>ème</sup> année : 4 semaines, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> années : 8 semaines, etc.). Ce barème n'est effectif qu'après le temps d'essai, et l'employeur ne peut y déroger sous peine de sanctions.*

#### ➤ Assurance maladie

Sur les 2'936 postes recensés, l'assurance maladie est individuelle dans 2'886 cas. Une institution comptant 43 postes participe à la prime de ses employés à hauteur de 50 francs par mois. Enfin, une institution de 7 postes a refusé de répondre.

#### 4.11 Infractions de droit public et/ou privé

L'Inspection communale du travail n'a pas constaté d'infractions de droit public ou privé dans les 87 institutions ayant fait l'objet d'un rapport.

## **5. Détermination par la Municipalité d'une clause sociale pour les institutions subventionnées**

Si les conditions de travail régnant dans les institutions subventionnées peuvent être qualifiées de bonnes voire d'excellentes, la Municipalité entend s'en assurer à l'avenir également. Pour cette raison, la Municipalité conditionnera désormais les subventions qu'elle octroie à un certain nombre d'exigences en matière de conditions de travail. Il appartiendra au service devant accorder les subventions communales de demander à l'institution subventionnée une attestation que l'Inspection communale du travail pourra délivrer. Cette attestation certifiera le respect des exigences telles que décrites sous chiffre 5.1 à 5.5. Elle devra être renouvelée tous les trois ans.

### *5.1 Contrat d'engagement*

Tout contrat d'engagement devra être fait en la forme écrite. Cette exigence demandera un effort certain aux 24 institutions dont tout ou partie du personnel ne dispose pas de contrats écrits. En cas de besoin, l'Inspection communale du travail sera à disposition pour délivrer les conseils nécessaires.

### *5.2 Rémunération*

La Municipalité constate que la situation est globalement satisfaisante, puisque parmi les personnes dont le salaire est mensualisé ou annualisé, 74% ont une rémunération supérieure à Fr. 6'000.- brut ou conformes aux barèmes de l'Etat de Vaud ou de la Ville de Lausanne. Toutefois, la Municipalité constate que certains travailleurs, généralement sans qualifications, perçoivent actuellement un salaire de moins de Fr. 3'500.- brut pour un équivalent plein temps. La Municipalité juge que cette rémunération est insuffisante pour un travailleur à temps plein, et conditionnera l'octroi de ses subventions à la disparition de ces situations. Seuls les cas exceptionnels tels que les stagiaires qui reçoivent une formation de leur employeur ou de personnes en atelier protégé seront admis. Dans toutes les autres situations, comme les personnes sans qualification par exemple, le minimum de Fr. 3'500.- brut pour un plein temps devra être respecté.

En ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, la Municipalité fixera la rémunération à l'heure minimale à Fr. 25.- brut (13<sup>ème</sup> salaire, vacances et fériés compris). Les travailleurs concernés actuellement sont au nombre de 139, mais une grande partie d'entre eux travaillent en atelier protégé.

### *5.3 Paiement des cotisations aux assurances sociales (AVS, LPP, LAA, APG/LAA)*

Une surveillance sera exercée quant au respect de leur paiement régulier et dans les temps. Il convient de signaler que depuis le 11 septembre 2000, la Municipalité subordonne déjà le versement des subventions à la fourniture d'une attestation délivrée par la caisse de compensation compétente.<sup>4</sup>

### *5.4 Couverture d'assurance pour les accidents et la maladie*

La Municipalité exigera des institutions subventionnées qu'elles offrent à leurs employés une couverture APG-maladie avec couverture maternité selon le régime de la LAMAL.

### *5.5 Respect de la législation sur le Travail*

Les institutions subventionnées devront respecter toute la législation sur le travail, quelle soit de droit privé ou public.

---

<sup>4</sup> Communication no 14 à Mmes et MM les chefs de service du 11.9.2000.

## 6. Contrôle du respect de la clause sociale pour les institutions subventionnées

La Municipalité confiera cette tâche à l'Inspection communale du travail. Les contrôles seront effectués par rotation sur une période de trois ans et de manière aléatoire. Lors de leur passage sur place, les inspecteurs rappelleront aux personnels des institutions subventionnées et à leurs employeurs leurs droits et obligations tant en matière de droit privé (conventions collectives de travail, Code des obligations) que de droit public (Loi sur le travail), de même que les exigences municipales mentionnées ci-dessus au point 5.

Théoriquement ce travail ne devrait pas représenter une augmentation de la charge de travail pour l'Inspection communale du travail. La pratique dira si cette estimation est justifiée. Par ailleurs, dans l'hypothèse où un dispositif de contrôle performant des entreprises auxquelles elle achète des biens et des services peut être mis en place, la Municipalité réexaminera la question des tâches dévolues à l'Inspection communale du travail et des effectifs qui lui sont nécessaires. Cette réflexion tiendra compte également des prochaines décisions du Conseil d'Etat concernant l'opportunité de maintenir une délégation de compétence à l'Inspection communale du travail pour l'application de la Loi sur le travail et de ses ordonnances.<sup>5</sup>

La Municipalité tient à rappeler que les conditions de travail au sein des institutions qui reçoivent des subventions de la Villes sont généralement bonnes voire excellentes. Le dispositif prévu dans le présent rapport-préavis permettra de s'en assurer également à l'avenir.

## 7. Conséquences financières

Dès l'adoption par le Conseil communal du présent rapport-préavis, la Municipalité informera les institutions subventionnées de ces cinq exigences par courrier. Les éventuelles augmentations de charge qui pourraient en résulter pour les dites institutions pourront faire l'objet d'une demande d'augmentation de subvention. Les résultats du questionnaire qui leur a été adressé et les investigations de l'Inspection communale du travail montrent cependant que ces augmentations de charges devraient être modestes.

## 8. Conclusions

Vu ce qui précède, nous vous prions, Madame la présidente, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre la résolution suivante:

*Le Conseil communal de Lausanne*

vu le préavis no 2002/42 de la Municipalité, du 3 octobre 2002;  
où le rapport de la commission désignée pour examiner cette affaire;  
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

*décide:*

---

<sup>5</sup> Dans le cadre des discussions Etacom en effet, la tâche "protection des travailleurs" a été longuement débattue. Au moment de la rédaction de ces lignes, le Conseil d'Etat n'a pas encore décidé s'il optait pour une cantonalisation complète de cette tâche, ou au contraire pour le maintien d'une délégation de compétence à la Ville de Lausanne et d'une Inspection communale du travail.

1. d'approuver la réponse de la Municipalité à la motion Michel Cornut du 9.6.1998 demandant à la Municipalité d'étudier l'institution d'une clause sociale régissant les relations entretenues par la Ville avec diverses entreprises ou institutions privées et de proposer un label social.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :

*Daniel Brélaz*

Le secrétaire :

*François Pasche*