

Par e-mail à:

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Dübendorf, le 10 décembre 2024

**Prise de position concernant le projet mis en consultation 2024.73  
16.484 Iv. pa. Burkart. Assouplir les conditions encadrant le télétravail**

Mesdames, Messieurs,

Centre de compétence et de service pour les entreprises suisses de location de services, swissstaffing compte plus de 500 membres. En tant qu'association des employeurs, swissstaffing défend les intérêts de ses membres auprès de tous les acteurs politiques, économiques et sociaux. Le secteur temporaire réalise chaque année un chiffre d'affaires de 11,3 milliards de francs. La convention collective de travail Location de services déclarée de force obligatoire est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Avec 400'000 travailleurs placés assujettis et une part de l'emploi total de 2,4%, il s'agit de la plus grande CCT en Suisse.

Dans un courrier daté du 10 septembre 2024, vous avez invité les associations faitières de l'économie ainsi que d'autres organisations à faire part de leur position à l'égard de l'Iv. pa. Thierry Burkart - *Assouplir les conditions encadrant le télétravail*.

Vous n'avez pas adressé de courrier direct à notre association, mais chaque organisation est en droit de prendre part à la procédure de consultation et de soumettre une prise de position. Nous faisons usage de cette possibilité par le biais de la présente intervention.

swissstaffing est favorable aux discussions politiques liées aux besoins croissants en travail flexible et aux besoins d'un ajustement légal. C'est pourquoi nous soutenons sur le principe l'initiative parlementaire initiale de l'ancien conseiller national Thierry Burkart «Assouplir les conditions encadrant le télétravail», qui demande des modifications ponctuelles et nécessaires du droit du travail.

Malheureusement, force est de constater que le projet de révision présenté par la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) s'écarte largement de la demande initiale. La revendication initiale visait à étendre le cadre horaire de travail journalier à 17 heures pour les travailleurs qui peuvent fixer eux-mêmes une part importante de leur temps de travail, à permettre des interruptions de courte durée du temps de repos et à autoriser le travail du dimanche choisi par les collaborateurs eux-mêmes. Le projet de la CER-N constitue toutefois une complication inutile du télétravail qui s'est pourtant déjà établi dans la pratique, la doctrine et la jurisprudence.

La CER-N propose une réglementation globale du télétravail dans la loi sur le travail mais aussi, en tant que variante, dans le Code des obligations (CO). Outre les exigences de l'initiative parlementaire, d'autres dispositions sont intégrées, comme le droit de ne pas être joignable ou l'obligation de conclure un accord écrit. Nous rejetons ces dispositions supplémentaires car elles sont en partie obsolètes et/ou entraînent de nouvelles obligations aggravantes.

Les exigences détaillées concernant l'accord sur le télétravail et les règles relatives à la saisie du temps de travail entraînent une augmentation de la charge bureaucratique pour les employeurs et les travailleurs, notamment pour les petites entreprises. L'obligation supplémentaire de l'employeur de mettre à disposition tous les outils de travail et le matériel nécessaires et de prendre en charge les coûts correspondants entraîne des charges financières supplémentaires et pose problème, car l'impulsion pour le télétravail vient souvent des salariés. Ces obligations supplémentaires rendent le télétravail peu attractif pour les employeurs et ont pour conséquence que le télétravail est moins souvent autorisé, voire plus du tout. Cela ne peut en aucun cas être dans l'intérêt des salariés et de la place économique suisse, d'autant plus que diverses études prouvent les avantages (pour la santé) du télétravail.

Le nouvel alinéa IIIa. P-LTr créerait par ailleurs deux catégories de télétravailleurs: les collaborateurs entrant dans le champ d'application de l'art. 28a P-LTr et tous les autres collaborateurs qui sont également autorisés à télétravailler, mais qui ne bénéficient pas des allègements. Nous refusons cette dichotomie. L'extension du cadre horaire de travail journalier peut également être bienvenue pour les collaborateurs ne disposant pas d'autonomie en matière d'horaires.

Une éventuelle révision de la loi sur le travail devrait se limiter aux revendications principales de l'initiative parlementaire. Les formes de travail flexibles et le télétravail se sont établis depuis longtemps – et davantage encore depuis la pandémie de coronavirus – même sans réglementation légale explicite. Les assouplissements suggérés par l'initiative parlementaire seraient en principe bienvenus, mais les modifications de la loi proposées par la CER-N seraient toutefois contreproductives et signifient un recul en matière de flexibilité du travail.

**C'est pourquoi nous rejetons fermement la modification de la loi sur le travail (LTr) ainsi que la variante avec la modification supplémentaire du Code des obligations (CO).**

## I. Situation initiale et modifications prévues

Dans sa forme actuelle, le droit suisse du travail ne connaît pas de contrat nommé «télétravail». En conséquence, la doctrine et la jurisprudence devaient interpréter le contrat de travail «ordinaire» selon les art. 319 et suivants du Code des obligations et l'appliquer au télétravail. Les règles rigides du droit du travail et du droit des obligations n'étaient toutefois pas toutes adaptées aux spécificités du télétravail.

C'est pourquoi, en décembre 2016, l'ancien conseiller national Burkart a déposé une intervention (initiative parlementaire 16.484) pour une modification ponctuelle du droit du travail – une initiative en principe soutenue par swissstaffing – afin de rendre le temps de travail plus flexible pour les collaborateurs en télétravail.

Art. 10 al. 3 deuxième phrase (nouvelle)

Pour les travailleurs qui peuvent en grande partie fixer eux-mêmes leurs horaires de travail, cet espace s'étend à dix-sept heures.

Art. 15a al. 1 deuxième phrase (nouvelle)

Une prestation professionnelle de courte durée et fournie occasionnellement ne constitue pas une interruption de la durée du repos.

Art. 19 al. 1 deuxième phrase (nouvelle)

Elles (les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche) ne sont pas soumises à autorisation lorsqu'elles concernent le travail dominical qui est effectué chez eux par des travailleurs qui peuvent en grande partie fixer eux-mêmes leurs horaires de travail.

La CER-N a profité de la proposition de petites modifications dans la LTr pour régler le télétravail de manière globale. Le besoin d'un assouplissement ponctuel et donc de modifications législatives ponctuelles subsiste, alors qu'une réglementation globale est inutile.

La pandémie de coronavirus a accéléré la diffusion du télétravail et a conduit la jurisprudence, la doctrine ainsi que les entreprises et leurs collaborateurs à développer des solutions pragmatiques et fonctionnelles afin d'aménager judicieusement le télétravail. Il existe ainsi aujourd'hui une pratique communément admise qui fonctionne. Cette opinion est étayée par les statistiques de l'OFS sur le télétravail. Depuis la pandémie, environ un tiers de la population active travaille au moins occasionnellement depuis chez elle, soit 36,7% en 2023. Ce chiffre est considérable, d'autant plus que de nombreuses professions ne peuvent pas être exercées à domicile.

Avec ce projet, la CER-N souhaite créer des conditions-cadres plus flexibles pour le télétravail et tenir compte de l'évolution du monde du travail en accordant notamment aux travailleurs une plus grande marge de manœuvre dans la fixation de leurs horaires de travail. Le projet de la CER-N arrive cependant trop tard et a en outre l'effet exactement inverse: il bouleverse une pratique actuellement reconnue, rigidifie les réglementations du télétravail – sans pour autant accorder de protection supplémentaire au travailleur – et génère une charge administrative supplémentaire pour toutes les parties – notamment car les contrats et règlements fonctionnant devraient être révisés.

### III. Remarques détaillées sur les différents articles

#### Art. 28a P-LTr

swissstaffing estime que le champ d'application dans le projet de loi actuel est trop restrictif et donc discriminatoire. Le projet prévoit que seuls les travailleurs âgés d'au moins 18 ans, disposant d'une grande autonomie et pouvant déterminer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail, bénéficieront des nouvelles dispositions. Ces restrictions excluent de nombreux travailleurs qui pourraient également profiter d'horaires de travail plus flexibles. La limitation aux travailleurs disposant d'une grande autonomie entraîne une inégalité de traitement. Même les employés qui n'entrent pas dans cette catégorie ont un intérêt légitime à avoir des horaires de travail plus flexibles, par exemple pour pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Le projet ne tient pas suffisamment compte de la diversité du monde du travail moderne. De nombreux travailleurs travaillent déjà de manière flexible et n'ont pas besoin d'obstacles bureaucratiques supplémentaires. Le projet devrait inclure toutes les personnes qui peuvent exercer en télétravail, afin de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Un travailleur de centres d'appels qui dispose de peu d'autonomie et qui ne tomberait donc pas sous le coup de l'art. 28a P-LTr pourrait lui aussi profiter d'un assouplissement qui lui permettrait d'interrompre son travail pour aller chercher ses enfants à la crèche, de manger avec eux et de continuer à travailler ensuite. Cette constellation n'est pas possible avec le droit en vigueur.

La réglementation prévoit également que le télétravail doit faire l'objet d'un accord écrit. Cela génère une bureaucratie inutile. De nombreuses entreprises ont déjà mis en place des dispositions flexibles pour le télétravail et devraient pouvoir décider elles-mêmes de la manière dont elles l'organisent. Un accord écrit supplémentaire augmente la charge administrative et complique la mise en œuvre. En outre, elle pourrait rendre moins attractif pour les employeurs le fait de permettre le télétravail, ce qui pourrait conduire l'employeur à renoncer totalement à accorder le télétravail. Ce n'est pas dans l'intérêt des travailleurs, qui souhaitent de plus en plus travailler à domicile, comme l'ont montré plusieurs études ces dernières années.

Dans l'ensemble, l'article 28a proposé est trop restrictif et exclut de nombreux travailleurs qui pourraient également profiter d'horaires de travail plus flexibles. Une réglementation plus complète et plus inclusive serait nécessaire pour répondre aux besoins du monde du travail moderne.

En principe, swissstaffing soutient une formulation telle que celle utilisée dans l'initiative parlementaire Burkart 16.484 initiale. Même si celle-ci entraîne une inégalité de traitement, elle permettrait à davantage de travailleurs de profiter d'un assouplissement que le projet actuel. Pour swissstaffing, la meilleure formulation serait celle qui permettrait à tous les travailleurs en télétravail de bénéficier d'une flexibilité. Afin d'éviter les abus, l'accord des travailleurs pourrait être exigé comme condition préalable à la flexibilisation.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

Art. 28b P-LTr

Le projet de loi prévoit que les travailleurs ont le droit de ne pas être joignables pendant le repos quotidien et le dimanche. Cette disposition étant déjà en vigueur, il est inutile de la légiférer à nouveau. La déconnexion n'est pas liée au télétravail ni à la plus grande autonomie prévue pour les travailleurs. Le télétravail, tel qu'il est prévu dans le projet d'adaptation de la loi, se fait sur la base du volontariat du travailleur, raison pour laquelle la déconnexion n'est pas pertinente pour l'adaptation prévue.

Le Conseil fédéral est également de cet avis. Il a dû s'exprimer explicitement à ce sujet dans sa prise de position concernant la motion Mazzone (17.3201): *«Pendant la durée du repos, l'employeur n'a pas le droit d'exiger de pouvoir atteindre les travailleurs et ces derniers ont le droit de ne pas être joignables, sauf s'ils se sont engagés à se consacrer à un service de piquet temporaire pour d'éventuels événements particuliers, et ce dans le cadre des prescriptions légales (cf. art. 14 et 15 OLT 1). Il existe donc aujourd'hui déjà des limites légales claires et suffisantes à la connexion permanente.»*

swissstaffing fait en outre valoir que la mention explicite du droit à la déconnexion dans l'al. IIIa. P-LTr constitue une inégalité de traitement problématique vis-à-vis des autres télétravailleurs. La mention explicite du droit à la déconnexion à l'al. IIIa. P-LTr entraîne une incertitude juridique, car on pourrait supposer que, *a contrario*, ce droit ne s'applique pas aux autres télétravailleurs.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

Art. 28c P-LTr

La plage horaire de travail quotidienne doit être étendue à 17 heures. Cela ne signifie pas que les travailleurs devront travailler 17 heures à l'avenir, mais simplement qu'ils pourront effectuer leur journée de travail sur une plage horaire de 17 heures au lieu de 14 actuellement. Cette réglementation améliore considérablement l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et les travailleurs selon l'art. 28a P-LTr ne devraient pas être les seuls à en profiter. Afin d'éviter les abus, l'accord des travailleurs pourrait là aussi être exigé comme condition préalable à la flexibilisation.

**swissstaffing demande donc une adaptation correspondante de l'art. 10 LTr.**

Art. 28d P-LTr

Les jours de télétravail, la durée du repos quotidien peut être réduite à neuf heures, pour autant qu'elle soit d'au moins onze heures en moyenne sur une période de quatre semaines. En outre, le travailleur doit avoir la possibilité d'interrompre son repos quotidien pour des tâches urgentes.

Différentes études montrent que les travailleurs qui travaillent à domicile sont moins stressés. C'est pourquoi une réduction du temps de repos quotidien prescrit par la loi est également justifiable du point de vue de la médecine du travail et conduit à une plus grande flexibilité du

travail. En outre, le travailleur peut reprendre le travail à temps le lendemain. Là encore, on ne voit pas pourquoi tous les employés en télétravail ne pourraient pas profiter de cette règle et pourquoi elle devrait être exclusivement réservée aux travailleurs selon l'art. 28a P-LTr. Afin d'éviter les abus, l'accord des travailleurs pourrait encore une fois être exigé comme condition préalable à la flexibilisation.

**swissstaffing demande donc une adaptation correspondante de l'art. 15a LTr.**

Art. 28e P-LTr

Les salariés en télétravail pourraient se sentir mis sous tutelle par l'interdiction du travail dominical. Il ne s'agit pas d'introduire le travail dominical à grande échelle, mais de donner aux travailleurs la possibilité, pour des raisons personnelles et sur une base volontaire, d'effectuer des tâches urgentes le dimanche plutôt que le samedi, sans avoir à demander d'autorisation. Cette adaptation de la loi est notamment dans l'intérêt des travailleurs. Là encore, on ne voit pas pourquoi tous les employés en télétravail ne pourraient pas profiter de cette règle et pourquoi elle devrait être exclusivement réservée aux travailleurs selon l'art. 28a P-LTr. Afin d'éviter les abus, l'accord des travailleurs pourrait être exigé comme condition préalable à la flexibilisation.

**swissstaffing demande donc une adaptation correspondante de l'art. 19 LTr.**

Art. 28f P-LTr

Le travail de nuit doit être interdit pour les travailleurs selon l'art. 28a P-LTr. Cette norme est obsolète, cette interdiction étant déjà en vigueur dans l'art. 16 LTr.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

Art. 28g P-LTr

Un accord n'est pas nécessaire. Toutefois, si cela l'était, il faudrait s'assurer qu'aucune exigence de forme ne s'applique et qu'aucune signature manuscrite ne soit requise, contrairement à ce que prévoit le projet de loi actuel. Un document signé électroniquement ou un formulaire en ligne devrait suffire.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

Art. 28h P-LTr

L'employeur doit mettre à disposition les équipements et le matériel nécessaires au télétravail et prendre en charge les coûts correspondants. L'objectif de l'adaptation législative prévue est de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Le télétravail étant volontaire et dans l'intérêt des salariés, les conditions générales devraient être convenues entre les parties dans le cadre du droit privé. Il peut également être stipulé que le salarié assume les coûts si l'employeur propose déjà un poste de travail équipé au sein de l'entreprise. De plus, une telle réglementation est étrangère au droit public.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

#### Art. 354a et art. 354b P-CO

L'introduction des nouvelles réglementations art. 354a et art. 354b au contrat de télétravail paraît inutile et pourrait entraîner davantage de problèmes qu'elle n'en résout. On sait aujourd'hui ce que signifie le télétravail et comment il est mis en œuvre dans la pratique. Les réglementations et accords existants entre employeurs et travailleurs ont fait leurs preuves et offrent suffisamment de flexibilité pour répondre aux besoins individuels. Au cours des dernières années, employeurs et employés ont acquis une vaste expérience et ont trouvé des solutions viables qui répondent aux exigences de l'entreprise et aux besoins des employés.

Les nouvelles réglementations exigeraient que tous les contrats des salariés travaillant depuis chez eux soient adaptés. Selon l'Office fédéral de la statistique, cela concerne plus d'un tiers de tous les contrats de travail. Ces réglementations entraîneraient une charge supplémentaire considérable et pourraient dissuader les employeurs de permettre le télétravail à l'avenir. Cela affecterait particulièrement les travailleurs ayant peu de pouvoir de négociation, car leur levier pour exiger le télétravail est nettement plus faible. De plus, le télétravail peut déjà être réglé sous forme écrite dans les contrats de travail individuels, ce qui montre qu'une réglementation légale supplémentaire n'est pas nécessaire.

L'art. 354b apporte une complexité supplémentaire inutile en réglementant les détails du télétravail, tels que le lieu de travail, la part de télétravail, les jours de travail et les heures de connexion. Le télétravail est généralement demandé par le travailleur et doit être organisé de manière délibérément flexible. Les obstacles supplémentaires créés par l'art. 354b ne sont donc pas en sa faveur.

**swissstaffing rejette donc ces articles et demande leur suppression.**

#### Art. 354c P-CO

Sur le principe, les explications relatives à l'art. 28b P-LTr s'appliquent ici aussi. swissstaffing fait en outre valoir que la mention explicite du droit à la déconnexion dans le contrat de télétravail crée une inégalité de traitement problématique vis-à-vis des travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail individuel, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de travail à domicile et d'un contrat pour voyageurs de commerce. La mention explicite du droit à la déconnexion dans le contrat de télétravail entraîne une incertitude juridique car elle pourrait laisser supposer que ce droit, *a contrario*, ne s'applique pas aux autres formes de contrats dans le droit du travail.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

#### Art. 354d P-CO

Cette disposition vise à réglementer l'indemnisation du travail et de la disponibilité en dehors des heures de travail. Cette réglementation est toutefois superflue. Il est généralement admis que le travail effectué en dehors des heures de travail régulières doit être rémunéré à plein salaire et que la permanence ou le service de piquet doivent également être indemnisés –

même à un tarif réduit. Ceci est confirmé tant par la doctrine que par la jurisprudence de la Cour suprême (cf. ATF 124 III 249).

swissstaffing conteste ici aussi l'inégalité de traitement par rapport aux travailleurs au bénéfice d'autres contrats de travail nommés.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

Art. 354e P-CO

Nous renvoyons en principe aux explications relatives à l'art. 28h P-LTr. Comme le précise le rapport explicatif, les art. 327 et 327a CO règlent les principes relatifs aux outils de travail et aux frais. La doctrine et la jurisprudence (cf. 4A\_533/2018 du 23.4.2019 E. 6) ont déjà clarifié comment ces principes devaient être appliqués au télétravail. Une précision légale supplémentaire est ainsi superflue.

**swissstaffing rejette donc cet article et demande sa suppression.**

**IV. Bilan: pas de nécessité d'agir sur le plan législatif**

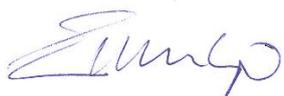
L'analyse détaillée des normes concernées a montré que des modifications globales de la loi sur le travail et du code des obligations ne sont ni nécessaires ni utiles. Une pratique efficace du télétravail s'est développée particulièrement pendant la pandémie de coronavirus. Elle est acceptée et appliquée par la doctrine, la jurisprudence ainsi que par les employeurs et les travailleurs.

C'est pourquoi swissstaffing rejette fermement la modification proposée de la loi sur le travail ainsi que la variante avec la modification supplémentaire du Code des obligations (CO). En revanche, swissstaffing continue à soutenir une flexibilisation pour tous les télétravailleurs.

Nous vous remercions à nouveau de nous avoir offert la possibilité de prendre position et vous prions de bien vouloir tenir compte de notre requête.

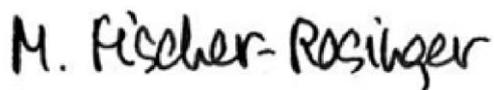
Nous sommes à votre disposition pour répondre à toutes questions.

Meilleures salutations,



Andreas Eichenberger

Président



Myra Fischer-Rosinger

Directrice