

CER-N
Monsieur le Président
Thomas Aeschi
Parlement fédéral
3003 Berne

Par courrier électronique :
ab-geko@seco-admin.ch

Paudex, le 17 décembre 2024
TRE

Consultation relative au projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)

Monsieur le Président,

Nous avons pris connaissance de la consultation mentionnée en titre, qui a retenu notre meilleure attention. Comme nous en avons l'habitude lors de consultations fédérales, nous prenons la liberté de vous faire connaître notre position.

Contexte

Le projet de la commission propose deux variantes pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Le but de cette nouvelle réglementation est que la législation corresponde aux besoins et aux réalités du monde du travail en permettant une meilleure flexibilisation de répartition du travail journalier et hebdomadaire. Une première variante concerne la loi sur le travail (LTr), et permet de libéraliser certaines dispositions pour que les télétravailleurs puissent organiser leurs journées de travail dans un intervalle de 17h, contre 14h actuellement. La durée minimale de repos serait réduite de 11h à 9h, et les travaux occasionnels effectués le dimanche de la propre initiative du travailleur seraient autorisés. La deuxième variante concerne le Code des obligations, et vise à créer un nouveau contrat nommé dit de télétravail et à réglementer les éléments conventionnés entre l'employeur et le travailleur, tout en instaurant un droit à la déconnexion.

Prise de position générale

Nous souhaitons rappeler qu'une réforme complète de la LTr est nécessaire et attendue. Cette loi avait initialement été instaurée pour réglementer l'industrie et a été maladroitement adaptée depuis lors, à de nombreuses reprises, avec de nombreuses exceptions et exemptions, rendant l'application

concrète particulièrement difficile. Nous sommes à nouveau en présence d'une modification partielle de la LTr, avec de nouvelles règles créées spécialement pour le télétravail alors qu'il est nécessaire de simplifier cette loi, en proposant des assouplissements pour tous les secteurs et pour tous les services.

Bien que cette modification ne concerne que le télétravail, nous soutenons certaines modifications de flexibilisation bienvenues dans la LTr en attendant une réforme complète de cette loi. Les propositions de la commission ne sont pas idéales, mais elles sont un premier pas utile vers une meilleure flexibilisation du temps de travail. En revanche, nous rejetons la variante du Code des obligations.

La variante de la loi sur le travail (LTr)

Champs d'application

Nous prenons note que les modifications ne concernent que les travailleurs disposant d'une grande autonomie dans leur travail, qui peuvent souvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et qui ont convenu par écrit avec l'employeur qu'ils pouvaient effectuer tout ou partie de leurs prestations en dehors de l'entreprise. Cette proposition nous convient, même si nous aurions préféré une mesure générale pour tous les secteurs et tous les services, en incluant par exemple les travailleurs qui n'effectuent pas de travaux en dehors de l'entreprise.

Le droit à la déconnexion

Le principe qui indique que le travailleur a le droit de ne pas être joignable pendant le repos quotidien et le dimanche n'a pas besoin d'être indiqué, puisqu'il va de soi. Cependant, s'il est le fruit d'un compromis, nous ne nous opposons pas à son intégration textuelle.

Le travail du jour et le travail du soir

La proposition indique que le travail du jour et du soir devrait être compris dans un espace de 17h, contre 14h actuellement..C'est une avancée en matière de flexibilisation que nous soutenons. Cependant, nous appréhendons une complexification supplémentaire de la LTr, Nous notons d'ailleurs qu'il n'est pas clair de savoir, selon les heures choisies, si le travail du soir reste soumis à autorisation. Nous aurions préféré une mention annualisée (cf. les propositions LTr du Centre Patronal).

Durée du repos quotidien

L'article instaure que le repos quotidien doit atteindre au moins 9h les jours où le travailleur effectue du télétravail, et au moins 11h en moyenne sur l'ensemble des jours de travail dans un intervalle de quatre semaines. A cela est ajouté un alinéa supplémentaire indiquant que le repos quotidien peut être interrompu pour exécuter des activités urgentes à condition que la durée totale du repos quotidien soit respectée.

Nous approuvons la réduction du temps de repos. Cependant, cette proposition d'article illustre à quel point les normes de la LTr peuvent être difficiles d'application. Il semble d'ailleurs que la volonté des commissaires soit de créer une exception supplémentaire puisque cette norme trouverait application uniquement les jours où le travailleur effectue du télétravail. Nous réitérons qu'une expression en moyenne annuelle serait plus judicieuse.

Travail du dimanche

Nous approuvons la modification proposant qu'aucune autorisation ne soit nécessaire pour effectuer du travail le dimanche, durant 5h au plus et au maximum neufs dimanches par an.

Par conséquent, nous rejetons la proposition de minorité, laquelle refuse une entrée en matière.

Travail de nuit

La proposition mentionnant que les prestations de travail en dehors de l'intervalle de travail de jour et du soir sont interdites, nous convient puisque le principe du repos va de soi.

Convention relative au télétravail

L'article disposerait qu'une convention contenant des conditions cadres, notamment en matière de joignabilité et de saisie de la durée de travail doit être conclue, tout en précisant un délai de résiliation d'un mois à partir de la fin du mois en cours. Il est malheureusement précisé que l'accord devrait être conclu avec les représentants de travailleurs des entreprises.

Nous rejetons cette proposition pour les raisons suivantes : premièrement, la LTr ne doit pas contenir du contenu contractuel, qui est issu du droit privé. Deuxièmement, il y aurait lieu de conclure des accords individuels, et non avec les représentants des employés au sein des entreprises. Le délai de résiliation, est d'ailleurs non seulement du droit privé, mais il est en plus très contraignant,

la résiliation devrait pouvoir être immédiate si la confiance avec le télétravailleur est rompue. Cet article est à retirer dans son ensemble. Subsidiairement, nous rejetons fermement les alinéas 2 et 3.

Instruments de travail et frais

Nous rejetons fermement la proposition minoritaire indiquant que l'employeur devrait fournir les instruments de télétravail et prendre en charge les frais correspondants.

Il s'agit à nouveau de droit privé. Nous souhaitons rappeler que la possibilité d'effectuer du télétravail est souvent un souhait des travailleurs eux-mêmes, il n'y a donc pas lieu d'imposer le paiement des frais aux entreprises.

La variante du code des obligations : le contrat de télétravail

Général

Nous rejetons fermement la variante consistant à ajouter au Code des obligations un contrat nommé sur le télétravail. A notre avis, les articles généraux du code des obligations permettent déjà de rédiger des règlements internes qui mentionnent les différents éléments proposés, il n'est par conséquent pas nécessaire, *a fortiori* pas souhaité, de légiférer davantage.

Nous prenons tout de même la liberté de commenter les modifications proposées.

Définition

La définition mentionnant que le travailleur s'engage à accomplir tout ou partie d'une prestation de travail, en dehors des locaux de l'entreprise est déjà problématique et doit être rejetée. Il n'est pas logique d'indiquer que le travailleur « s'engage à », alors que c'est souvent à sa demande que le télétravail est rendu possible.

Formation, contenu et fin du contrat spécifique de télétravail

La disposition indiquerait que le contrat devrait inclure les modalités du télétravail, notamment les jours et horaires, tout en mentionnant également un délai de résiliation dudit contrat spécifique d'un mois pour la fin d'un mois. Ces divers éléments doivent rester libres, il n'y a pas lieu de légiférer davantage puisque les dispositions générales du CO permettent déjà d'en convenir dans le cadre du contrat de travail.

Le droit à la déconnexion

Concernant ce point, nous prenons la même position que dans la variante LTr.

La rémunération pendant les périodes de joignabilité

Nous rejetons l'article qui prévoirait une rémunération supplémentaire pour le travailleur qui est joignable en dehors du temps de travail. Cet élément relève des principes généraux, il est inutile de le répéter et doit donc être retiré.

Instruments de travail et frais

Bien que cette proposition soit mieux rédigée que dans la variante LTr, nous rejetons la proposition prévoyant que l'employeur devrait prendre en charge les instruments et le matériel nécessaire au télétravail. Le remboursement des frais est une règle déjà inscrite dans le Code des obligations, il n'y a donc pas lieu de légiférer davantage.

L'article précise, contrairement à la variante LTr, que des dérogations pourraient être prévues pour le travailleur disposant d'une place de travail dans les locaux de l'entreprise et que le remboursement serait obligatoire si le travailleur ne dispose pas de place dans les locaux de l'entreprise. Nous estimons, à titre particulièrement subsidiaire, qu'il serait plus judicieux de choisir un autre critère, à savoir si la prestation en télétravail est voulue par le travailleur, ou si elle est imposée par l'entreprise.

Conclusion

En conclusion, nous réitérons la nécessité de réformer en profondeur la loi sur le travail, tout en acceptant les modifications de flexibilisation de la LTr. Nous estimons cependant que certaines propositions méritent une simplification, et nous refusons que la LTr, dont le but est la protection de la santé, impose aux entreprises des éléments de droit privé sur le contenu des contrats. Nous rejetons également la variante du Code des obligations.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce qui précède et vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

Centre Patronal

Tatiana Rezso