REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Suisse

JEAN-PHILIPPE DUNAND

Professeur de droit suisse et de droit international du travail à l'Université de Neuchâtel (Suisse), co-directeur du Centre d'étude des relations de travail (CERT) – Université de Neuchâtel

VERS L'ADOPTION EN SUISSE DE NORMES SPÉCIFIQUES SUR LE TÉLÉTRAVAIL

En Suisse, on définit généralement le télétravail à l'aide des trois critères cumulatifs suivants : un travail à distance, soit en dehors des locaux de l'employeur ; une intégration du travailleur dans l'organisation de l'employeur par des moyens de télécommunication ; l'exercice d'une activité (prestation de travail) qui pourrait également être accomplie dans les locaux de l'entreprise[1]. Cette définition couvre tout type de télétravail et pas seulement le télétravail effectué à domicile (appelé aussi *Home office*). Il est en effet possible de fournir la prestation de travail due dans des lieux situés à l'extérieur de l'entreprise qui ne correspondent pas au lieu de domicile, par exemple dans un espace de *coworking*.

Traditionnellement, le Conseil fédéral (gouvernement suisse) considérait que le cadre juridique général existant était suffisant pour réglementer le télétravail et qu'il n'était donc pas nécessaire d'adopter des dispositions légales spécifiques. Sa position a récemment évolué puisque, dans un avis du 21 mai 2025, il a approuvé, sur le principe, le projet d'une commission du Parlement d'insérer dans la législation suisse des règles consacrées au télétravail[2]. Le point de départ de la réflexion de la commission parlementaire était le suivant :

> En Suisse, le monde du travail a connu des changements fondamentaux depuis l'adoption, en 1964, de la loi sur le travail actuellement en vigueur. La numérisation entraîne de profondes transformations, qui vont encore se poursuivre. La [commission] estime qu'il est clairement nécessaire de légiférer en matière de télétravail, d'autant plus que cette forme de travail connaît un net essor depuis le début du millénaire déjà. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, cette évolution s'est encore accentuée, transformant de toute évidence les besoins tant des employeurs que des travailleuses et des travailleurs. La loi sur le travail reste toutefois fortement axée sur les méthodes de travail industrielles qui prévalaient à l'époque de son adoption et n'est guère adaptée pour réagir aux nouveaux défis et possibilités qu'apporte la numérisation dans le monde du travail[3].

Tout en adhérant globalement au projet parlementaire de révision de la Loi sur le travail (législation de droit public), visant à assurer une plus grande flexibilité des horaires de travail (augmentation de la durée maximale du travail quotidien

1 *Cf.* Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166 Meier-Schatz du 16 novembre 2016, p. 7 ss.

2 *Cf.* Initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail », Rapport du 18 février 2025 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national, Avis du Conseil fédéral du 21 mai 2025.

3 *Cf.* Initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail », Rapport du 18 février 2025 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national, p. 3.

de 14 à 17 heures, réduction de la durée minimale du repos de 11 à 9 heures, possibilité de travailler le dimanche de sa propre initiative pendant 5 heures au plus six fois par an), le gouvernement suisse en a proposé toutefois une version modifiée, dans son avis du 21 mai 2025.

Tout d'abord, le Conseil fédéral considère que la flexibilisation du temps de travail ne doit être possible que pour les travailleurs (âgés de plus de 18 ans) qui peuvent fixer eux-mêmes une partie significative de leurs horaires de travail et qui ont convenu avec l'employeur qu'ils peuvent fournir leur prestation de travail en totalité ou en partie en un lieu de travail en dehors de l'entreprise (télétravail).

Par ailleurs, si le pouvoir exécutif souscrit à la nécessité que les parties conviennent entre elles des conditions-cadres du télétravail (« joignabilité », saisie de la durée du travail, protection de la santé et fin du télétravail), il estime qu'il n'est pas nécessaire que de telles conventions soient fixées par écrit. Un accord oral devrait donc suffire, afin de ne pas provoquer des charges administratives disproportionnées pour les entreprises.

En outre, compte tenu des moyens de communication modernes qui permettent d'être joignable 24 heures sur 24, et qu'il existe un risque accru de confusion entre temps de travail et temps libre, le gouvernement suisse salue la proposition de prévoir un droit à la déconnexion explicite dans la loi sur le travail pendant la durée du repos quotidien et les dimanches. Il considère toutefois qu'un tel droit devrait être reconnu à l'ensemble des travailleurs et pas seulement aux télétravailleurs.

Enfin, le Conseil fédéral souhaite que le télétravail soit également traité dans les dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail (législation de droit privé), afin d'assurer une situation juridique cohérente et équilibrée. Plutôt que d'instituer, comme le préconisait une minorité de la commission parlementaire, un contrat *sui generis* de télétravail, le gouvernement suggère de compléter les dispositions ordinaires sur le contrat de travail par une norme précisant que les prestations de travail peuvent également être accomplies en tout ou partie en un lieu de travail en dehors de l'entreprise. Les lieux, le taux et les jours de télétravail, ainsi que les périodes pendant lesquelles le travailleur doit être joignable, devraient être convenus entre les parties. Un droit à la déconnexion pendant les congés et les vacances serait explicitement garanti.

Comme toute tentative de compromis, la prise de position du gouvernement suisse va susciter des positions contrastées ! Alors, par exemple, que les milieux représentant les employeurs s'opposeront à la limitation du champ d'application de la flexibilisation de la durée du travail aux travailleurs pouvant fixer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail, les milieux représentant les travailleurs regretteront que les conventions précisant les modalités du télétravail ne soient pas soumises à la forme écrite.

Globalement, les propositions équilibrées du gouvernement suisse nous paraissent constituer une base intéressante de discussion pour les futurs débats parlementaires.