

# Communiqué de presse

## *Le télétravail requiert une base juridique moderne*

c/o Société suisse des employés de commerce  
Reitergasse 9  
Postfach  
CH-8021 Zurich

[info@die-plattform.ch](mailto:info@die-plattform.ch)  
[die-plattform.ch/fr](https://die-plattform.ch/fr)

Zurich, le 10.06.2021

**Le télétravail s'est imposé dans toutes les branches suite à la pandémie de coronavirus et est particulièrement populaire parmi les professionnels des secteurs des services et de la connaissance. Afin que le télétravail devienne viable pour la majorité des employés suisses à long terme et au-delà de la situation de crise actuelle, il convient de créer les bases légales correspondantes. Par conséquent, la plateforme demande une modernisation de l'actuelle loi sur le travail (LTr) et des amendements au code des obligations (CO). Cela permettra aux employeurs et aux employés de s'appuyer sur des bases communes à l'avenir et de disposer de la sécurité juridique nécessaire à la pratique du télétravail.**

### **Une loi sur le travail dépassée depuis longtemps**

Ces dernières années, le monde du travail a évolué très rapidement. Alors que la numérisation a rendu possible la mobilité dans le travail, en particulier dans les métiers de la connaissance, la société post-coronavirus exige de nouvelles formes et de nouveaux degrés d'emploi (cf. enquête de la plateforme sur les conditions de travail en télétravail). On assiste à une montée en puissance de l'autonomie, du crowdworking et de la gig economy. Les actifs sont de moins en moins astreints à un lieu de travail fixe et peuvent tout aussi bien travailler au bureau que dans le train, à leur domicile ou dans des espaces de coworking.

Or, la loi actuelle sur le travail date de l'ère industrielle et est conçue pour des heures de travail fixes au sein de l'entreprise. Jürg Eggenberger, directeur de l'Association suisse des cadres (ASC), une association membre de la plateforme, souligne: «Les sociétés changent et, avec elles, les modèles de travail traditionnels. Le travail de bureau classique de 9 heures à 17 heures se fait de plus en plus rare. Et pourtant, le travail flexible en termes de lieu n'est toujours pas réglementé par la loi. Bien au contraire: Une société de plus en plus agile est actuellement confrontée à une loi sur le travail rigide qui exclut le télétravail. Cette situation doit changer de toute urgence.»

### **Les modèles de travail flexibles présentent des avantages évidents**

Les employés du secteur des services et des professions de la connaissance constituent la majorité (80%) de la population active (cf. structure économique OFS) et appartiennent actuellement au groupe professionnel qui connaît la plus forte croissance en Suisse. Le télétravail leur offre une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail et peut améliorer la motivation, la santé et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée – tant que les travailleurs concernés bénéficient d'une plus grande liberté d'organisation et que le cadre juridique du travail est clairement défini.

Des études actuelles en médecine du travail le confirment: la flexibilité, la liberté d'organisation et des règles claires compensent les facteurs de stress résultant du travail ou de la vie privée. L'enquête menée par la plateforme au cours de l'année de pandémie 2020 auprès de ses membres actifs révèle aussi clairement que les professionnels des secteurs des services et de la connaissance apprécient le télétravail. Presque tous (environ 96%) déclarent pouvoir bien travailler à leur domicile. Jusqu'à 63%

d'entre eux souhaiteraient travailler davantage en télétravail à l'avenir et 45% voudraient organiser davantage de réunions virtuelles. Pour la majorité des employés suisses, le télétravail est devenu une réalité et les journées régulières de télétravail sont aussi devenues une évidence pour de nombreuses entreprises. Une solution à long terme est donc nécessaire si l'on veut que le télétravail se poursuive à l'avenir et que ce modèle ne soit plus seulement une alternative temporaire dans une situation de crise.

### **La base juridique du télétravail doit être adaptée de toute urgence**

La plateforme demande donc une modernisation de l'actuelle loi sur le travail (LTr) et des amendements au code des obligations (CO). Il faut clairement définir le travail, non seulement à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de l'entreprise. Il convient notamment de réglementer et de délimiter les heures de travail et de repos. Eggenberger explique: «Dans le cadre du télétravail, l'application de la loi sur le travail est particulièrement difficile. Il ne suffit donc pas de se référer à une loi datant de l'ère industrielle, qui a été créée dans des conditions complètement différentes, et d'espérer qu'elle sera respectée.» Le télétravail repose sur la confiance mutuelle et les accords contractuels entre employeurs et employés. «Une attention particulière doit également être accordée à la protection de la santé dans le cadre du télétravail, car la gestion de la santé de l'entreprise GSE ne couvre pas le travail à domicile», poursuit Eggenberger. «La flexibilité en matière d'horaires et des mesures préventives individuelles tenant compte de manière appropriée des risques psychosociaux devraient constituer la base légale du télétravail.»

Des amendements au code des obligations (CO) sont en outre nécessaires pour définir les éléments essentiels d'un accord relatif au télétravail. Cela comprend, par exemple, l'étendue des tâches à effectuer en télétravail, la joignabilité, la prise en charge éventuelle des dépenses liées à l'exécution du télétravail, la mise à disposition de matériel ou de logiciels ainsi que les assurances et la sécurité des données. Il faut également mentionner les dispositions relatives aux heures de travail et de repos, à la protection de la santé et à la saisie éventuelle des heures de travail. Ce n'est qu'ainsi qu'employeurs et employés pourront s'appuyer sur des bases communes à l'avenir et disposer de la sécurité juridique nécessaire à la pratique du télétravail.

A l'occasion de l'actuelle session d'été 2021, Daniel Jositsch, président de la Société suisse des employés de commerce, a déposé aujourd'hui, jeudi 10 juin 2021, une motion correspondante au Parlement.

## Contact | [die-plattform.ch/fr](https://die-plattform.ch/fr)

- Dr. Ursula Häfliger, Directrice, T +41 44 283 45 78, [info@die-plattform.ch](mailto:info@die-plattform.ch)
- Emily Unser, Responsable communication externe, T +41 44 283 45 60, [media@die-plattform.ch](mailto:media@die-plattform.ch)

## la plateforme – «For a strong Swiss workforce»

La plateforme est l'alliance politique des associations d'employés et associations professionnelles indépendantes. Avec plus de 88'000 membres, elle agit dans l'intérêt des professions de service, qui emploient actuellement 80% de la population active (avec une tendance à la hausse), et des métiers de la connaissance, le secteur professionnel qui connaît la plus forte croissance en Suisse. Elle travaille à des solutions innovantes dans les domaines de l'éducation et de la politique sociale et économique, permettant aux employés de mener une vie professionnelle épanouie et de développer leur potentiel tout au long de leur carrière professionnelle. Des professionnels forts et indépendants sont la base d'une société moderne et ouverte.

**société des employés  
de commerce**

*dynamiser l'économie, pour moi.*

**A** Employés  
Suisse

**SKO  
ASC  
ASQ** Association  
suisse  
des cadres

Le centre de compétences pour les cadres

**veb.ch**

**ZGp** Zürcher Gesellschaft für  
Personal-Management

Verkauf Schweiz  
Vente Suisse  
Vendita Svizzera

Verband verkehrswirtschaftlicher Fachleute und Firmen  
Association des professionnels de la vente et des entreprises  
Associazione dei professionisti della vendita e delle aziende

**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV**  
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici ACTP  
Association des cadres des transports publics ACTP