



Genève, le 4 décembre 2024

Le Conseil d'Etat

4925-2024

Conseil national
Commission de l'économie et des
redevances
Monsieur Thomas Aeschi, président

Par courriel à :
ab-geko@seco.admin.ch

Concerne : mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)

Monsieur le Président,

Notre Conseil a pris connaissance avec intérêt de votre courrier du 10 septembre 2024, concernant l'objet cité en marge, et vous en remercie.

Nous partageons l'objectif poursuivi par l'avant-projet relatif à la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) et du code des obligations dans sa variante. Cet avant-projet vise à offrir une plus grande flexibilité dans l'organisation du télétravail au sein des entreprises, répondant ainsi à des besoins réels et reflétant des évolutions sociétales auxquelles nous sommes particulièrement sensibles.

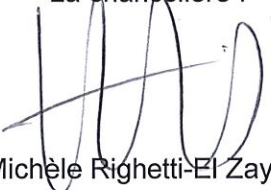
Cependant, après un examen attentif, notre Conseil considère que des ajustements du projet mis en consultation sont nécessaires afin d'éviter que la flexibilisation des conditions régissant le télétravail ait pour conséquence des effets indésirables, en particulier une augmentation des risques psycho-sociaux et des maladies qui peuvent en découler. Il nous paraît, en particulier, nécessaire de garantir pleinement le droit à la déconnexion nouvellement instauré et de supprimer dès lors la possibilité que les périodes de repos puissent être interrompues pour exécuter des activités urgentes.

Nous soutenons par conséquent cet avant-projet, moyennant la prise en compte de la réserve exprimée. Nous vous invitons par ailleurs à prendre connaissance de nos remarques détaillées, annexées à la présente réponse.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

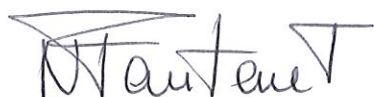
AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti-El Zayadi

La présidente :



Nathalie Fontanet

Annexe mentionnée

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

Prise de position du Conseil d'Etat de la République et Canton de Genève

Commentaires détaillés :

A. Modifications de la loi sur le travail

a. Article 28a LTr

Cet article définit le champ d'application. Ainsi, les dispositions sur le télétravail ne s'appliqueraient qu'aux travailleuses et travailleurs de plus de 18 ans qui, disposant d'une grande autonomie dans leur travail, peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et ont convenu par écrit avec l'employeur qu'ils pouvaient fournir leurs prestations de travail en totalité ou en partie en un lieu de travail en dehors de l'entreprise.

La notion de grande autonomie est, dans la pratique, difficile à définir. Par conséquent, cette notion mériterait d'être précisée. Les indices et critères du commentaire du SECO concernant l'art. 73a OLT1, permettant d'établir si une personne employée bénéficie d'une grande autonomie, pourrait par exemple être repris.

D'autre part, étant donné que l'art. 73a OLT1 est, dans le rapport explicatif, présenté comme exemple, il n'est pas clair si le nouvel article 28a LTr couvre un cercle plus large de personnes employées que celles actuellement couvertes par ledit art. 73a OLT1. Ce point devrait dès lors être clarifié.

b. Article 28b LTr

Cette disposition prévoit un droit à la déconnexion. Ainsi la personne employée a le droit de ne pas être atteignable pendant ses heures de travail.

Nous sommes favorables à un droit à la déconnexion, toutefois ce droit devrait être défini d'une manière plus précise afin de garantir pleinement la protection de la santé de la personne employée et d'éviter que la flexibilisation de l'organisation du télétravail puisse se traduire par une augmentation des risques psychosociaux et des maladies qui peuvent en découler.

c. Article 28c LTr

Cet article prévoit que l'intervalle maximal dans lequel le travail quotidien peut s'étendre passerait de 14 heures à 17 heures. Cette extension devrait permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il est précisé que l'intervalle de nuit doit toujours demeurer exempt de travail et que la durée quotidienne maximale demeure identique.

L'extension de l'intervalle maximal de travail quotidien peut être soutenue, sous condition que le droit à la déconnexion prévue à l'art. 28b soit pleinement réalisé.

d. Article 28d LTr

Cette disposition propose de réduire le repos quotidien de 11 heures à 9 heures afin de laisser plus de flexibilité à la personne employée et de permettre à cette dernière la possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle de la manière la plus optimale possible. Le repos quotidien de 11 heures prévu par la loi doit toutefois être assuré en moyenne sur quatre semaines. L'alinéa 2 prévoit la possibilité pour la personne employée d'interrompre le temps

de repos pour pouvoir exécuter des activités urgentes à condition que la durée totale du repos quotidien soit respectée.

En principe, la réduction du temps de repos quotidien peut être soutenue. Il conviendrait toutefois de préciser que cette disposition ne peut être cumulée avec l'extension de l'intervalle maximal du travail de jour et du soir afin d'éviter que le repos quotidien puisse être réduit à 7 heures.

Nous sommes en revanche strictement opposés à la possibilité d'interrompre le repos qui va clairement à l'encontre du droit à la déconnexion instauré à l'art. 28b.

e. Art. 28e LTr

Cette disposition autorise le travail du dimanche neuf dimanches au maximum par an, cinq heures au maximum par dimanche, à l'initiative de la personne employée.

Cette nouvelle possibilité de travailler le dimanche sans autorisation s'exercerait exclusivement à l'initiative de la personne employée. Il conviendrait toutefois de préciser les modalités de cette disposition, afin d'éviter que des personnes privilégient cette option dans le seul but d'obtenir des suppléments salariaux.

B. Modifications du code des obligations (variante)

a. Art. 354d CO

La disposition prévoit que lorsque la personne employée doit être joignable en dehors du temps de travail, elle doit être rémunérée à un taux de salaire plein en cas d'activité effective et, sinon, à un taux qui peut être réduit et qui est fonction de la fréquence et de la durée des sollicitations. Le rapport explicatif précise le fait que cette règle correspond à la pratique actuelle relative à des périodes similaires pendant lesquelles la personne employée doit être joignable, comme le service de piquet ou le temps mis à disposition en cas de travail sur appel.

Nous sommes d'avis que ces règles devraient être précisées afin d'éviter tout abus de la part de l'employeur. Il conviendrait en particulier de garantir que le droit à la déconnexion puisse être pleinement réalisé. Par ailleurs, le service de piquet n'étant pas réglé par le CO mais par l'OLT1, il nous semble délicat d'introduire une analogie entre des dispositions de droit privé et des dispositions de droit public tel que semble le proposer ce nouvel article de loi.

Nous sommes par ailleurs opposés au principe de confier, à l'avenir, la responsabilité à l'inspection du travail de contrôler des dispositions du CO. Ces dernières doivent rester de la compétence exclusive des parties au contrat (employeurs et employés). La mise en œuvre de l'initiative parlementaire 16.484 ne doit en aucun cas être un prétexte pour modifier cette séparation de compétences.