



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

T +41 26 305 10 40
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

PAR COURRIEL

Commission de l'économie et des redevances
du Conseil national
3003 Berne

Courriel : ab-geko@seco.admin.ch

Fribourg, le 26 novembre 2024

2024-1026

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

Monsieur le Président,

Nous nous référons à la consultation mentionnée sous rubrique et avons l'avantage de vous communiquer notre prise de position.

Le Conseil d'Etat soutient en principe la proposition d'assouplir les conditions générales du télétravail étant donné que cette évolution des formes de travail répond aux besoins actuels du marché du travail.

En effet, le télétravail est souvent perçu comme un moyen efficace de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. En travaillant à distance, les employés peuvent mieux gérer leur emploi du temps, évitant les trajets souvent longs et stressants, ce qui libère du temps pour leurs activités personnelles et familiales. Cependant, cette flexibilité s'accompagne aussi de défis spécifiques qu'il est crucial de comprendre pour bien en tirer profit.

Le télétravail permet une gestion plus souple des horaires. Les employés peuvent organiser leur journée en fonction de leurs besoins personnels et professionnels, en prenant des pauses pour des obligations familiales ou pour se ressourcer sans se sentir sous pression. La possibilité de travailler depuis chez soi peut réduire le stress lié aux transports et aux bureaux bruyants. Un cadre de travail plus confortable, qui peut être personnalisé, favorise le bien-être et, par conséquent, la productivité.

Le télétravail permet aux parents d'être plus présents pour leurs enfants ou de répondre à des urgences familiales plus facilement. Cela favorise un environnement où les obligations professionnelles et personnelles cohabitent de manière plus harmonieuse.

Toutefois, il est primordial de bien tenir compte des risques pour la santé et le bien-être des travailleurs. Même avec l'introduction formelle du télétravail dans la loi, il faut s'assurer qu'une délimitation suffisante entre le travail et la vie privée des travailleurs soit garantie et qu'il n'y ait pas d'effets indésirables sur la santé des travailleurs. En effet, à domicile, il devient plus difficile de séparer les heures de travail des moments de détente. Certains télétravailleurs ont tendance à prolonger leur journée de travail ou à répondre aux sollicitations professionnelles en dehors des heures normales, ce qui peut entraîner une surcharge de travail et un épuisement professionnel.

Il faut également éviter l'isolement social que peut entraîner le télétravail car les interactions avec les collègues sont plus limitées et souvent virtuelles. Ce manque de contact humain peut affecter le moral et créer un sentiment de solitude, surtout pour ceux qui travaillent à temps plein à distance.

En outre, en l'absence d'un bureau ergonomique, les télétravailleurs peuvent adopter des postures inappropriées, entraînant des douleurs musculosquelettiques. De plus, le manque de pauses et de mouvements est fréquent, ce qui peut nuire à la santé physique à long terme.

Cela étant, le Conseil d'Etat se prononce comme suit sur les différentes dispositions :

Art. 28a LTr

Le champ d'application n'a pas été suffisamment concrétisé. Les critères « grande autonomie » et « fixer soi-même la majorité des horaires de travail » donneront probablement lieu à de grandes discussions lors de l'exécution, bien que ces deux conditions correspondent à celles de l'art. 73a OLT 1 (renonciation à la réglementation de la durée du travail) et de l'art. 34a, al. 1, let. a, OLT 2 (entreprises de services dans les domaines de l'audit, de la fiduciaire et du conseil fiscal). Il faut s'attendre à ce que les entreprises et les travailleurs souhaitent interpréter ces critères de manière large, comme c'est déjà le cas pour les dispositions précitées. Le rapport explicatif indique qu'il s'agit « en général des cadres supérieurs » ainsi que des « travailleurs ayant un cahier des charges particulier, comme les chefs de projet ». Ce qu'il faut entendre par « cadre supérieur » n'est pas clair et la notion de « cahier des charges particulier » n'est pas non plus suffisamment précise.

Art. 28b LTr

Dans sa prise de position sur diverses interventions parlementaires, le Conseil fédéral a constaté que le droit de ne pas être joignable pendant le temps de repos est déjà en vigueur aujourd'hui. A cet égard, la loi sur le travail fixe des durées maximales de travail hebdomadaires ainsi que des temps de repos quotidiens. Est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur (art. 13 OLT 1). Pendant le temps de repos, l'employeur n'a pas le droit d'atteindre les travailleurs et ceux-ci ont le droit de ne pas être joignables. Une exception est faite dans le cas où les travailleurs se sont engagés à assurer un service de piquet temporaire pour d'éventuels événements spéciaux dans le cadre des dispositions légales (cf. art. 14 et 15 OLT 1).

Art. 28d LTr

Le rapport explicatif indique que la durée de 9 heures de repos uniquement pour les repas et le sommeil peut être considérée comme acceptable du point de vue de la protection de la santé. Cela s'explique par le fait que le télétravail à domicile supprime notamment le trajet. Le raisonnement qui justifie une réduction du temps de repos en cas de télétravail est compréhensible si le trajet pour se rendre au travail est supprimé.

La réglementation prévue concernant une compensation sur une période de quatre semaines n'est en outre praticable ni pour les travailleurs et les employeurs, ni pour les autorités d'exécution. Elle est liée à un travail de contrôle considérable et, en particulier pour les travailleurs, la vérification du respect de la moyenne pendant une période de référence risque d'être très difficile dans la pratique.

Art. 28e LTr

Selon l'art. 32a, al. 1 et 2, OLT 1, les travailleurs individuels effectuent un travail dominical régulier ou périodique s'ils sont appelés à travailler plus de six dimanches et jours fériés par année civile. Avec la disposition prévue, le travail dominical régulier ou périodique ne serait plus soumis à autorisation. Les activités dont l'exécution le dimanche au bureau ne peut être autorisée faute de besoin urgent ou d'indispensabilité pourraient être exécutées sans autorisation en télétravail ou même au bureau par cette catégorie de travailleurs. L'obligation d'obtenir une autorisation pour travailler le dimanche serait ainsi poussée jusqu'à l'absurde. Selon le rapport explicatif, le travailleur peut travailler le dimanche « de sa propre initiative » et non parce que l'employeur l'exige. Cette condition devrait être complétée dans la loi afin de créer une réglementation claire.

Art. 28f LTr

L'interdiction du travail de nuit devrait être maintenue pour des raisons de protection de la santé.

Art. 28g LTr

Ici aussi, il n'est pas clair quelles conditions générales doivent être incluses dans la convention pour garantir la protection de la santé. C'est surtout la question de la saisie du temps de travail qui pose un problème dans ce contexte. Ainsi, il convient de clarifier dans quelle mesure les travailleurs qui peuvent renoncer à l'enregistrement du temps de travail selon l'art. 73a OLT 1 sont toujours tenus d'enregistrer leurs horaires de travail. Ceci d'autant plus qu'ils doivent remplir les mêmes critères (autonomie en matière de temps de travail et d'aménagement).

Code des obligations

En ce qui concerne l'inscription de dispositions spécifiques au télétravail dans le Code des obligations, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il faut y renoncer à partir du moment où les dispositions ci-dessus de la LTr auront été clarifiées. En effet, il faut éviter d'introduire des obligations administratives supplémentaires pour les entreprises et de privilégier une approche fondée sur la souplesse où les employeurs et employés sont incités à dialoguer et à trouver des solutions adaptées sans contrainte excessive.

En vous remerciant de prendre en compte nos remarques, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Jean-Pierre Siggen, Président



Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière d'Etat

L'original de ce document est établi en version électronique

Copie

—

à la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour elle et le Service public de l'emploi ;
à la Chancellerie d'Etat.