

4^e COMMISSION – DROIT PUBLIC ET DROIT SOCIAL

Santiago de Chile – novembre 2017

Thème: « Flexibilité de l'emploi et autres types émergents de relations de travail »

(réponses pour la Suisse)

Questions

[1] Existe-t-il dans votre pays une réglementation relative au temps de travail?

Oui. La Loi fédérale sur le travail, applicable à tout le secteur privé, pose des limites à la durée maximale de la semaine de travail. Elle précise également les conditions auxquelles cette durée peut être dépassée.

[2] Dans l'affirmative :

a) quelles sont les règles générales applicables à la durée du temps de travail?

b) le législateur a-t-il envisagé des dérogations générales à ces règles?

c) en dehors de ces dérogations générales, le législateur a-t-il prévu d'autres dérogations particulières applicables à la durée du temps de travail?

La Loi fédérale sur le travail limite la durée maximale de la semaine de travail à 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail et à 50 heures pour tous les autres travailleurs.

Cette durée peut, temporairement et avec l'accord du gouvernement, être prolongée de quatre heures au plus, à la condition qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne annuelle.

Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, cette autorisation peut être donnée sans limite dans le temps, si des raisons impérieuses le justifient.

A titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée, en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail (a), pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation (b) ou pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens (c). Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile, soit 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures (a) ou 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures (b).

[3] En toute hypothèse:

a) quelles formes de flexibilité du temps de travail ont-elles été envisagées, que ce soit par votre législateur, par les partenaires sociaux (conventions collectives), voire par l'entreprise (règlement de travail, contrat de travail)?

en préciser le mode de fonctionnement.

b) par ailleurs, votre pays connaît-il une ou plusieurs des formes de flexibilités suivantes (voire d'autres formes de flexibilités à préciser) :

contrats à durée déterminée successifs, intérim, mise à disposition, chômage économique, travail à domicile, télétravail, travail à temps partiel, contrat de travail à l'appel ou à la demande, travail occasionnel, etc...

Le temps partiel est largement pratiqué. Il n'existe cependant, dans le secteur privé, aucun droit prévu par la loi à une activité à temps partiel. Certains règlements d'entreprise prévoient qu'après un certain nombre d'année d'emploi, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de donner suite à une demande de réduction du temps de travail.

La loi régit spécialement le travail sur appel. Dans cette forme de travail, l'employé s'engage à se tenir à disposition de l'employeur et ne peut refuser son appel. Cette forme de travail génère une certaine précarité, dès lors que le seul fait de se tenir à disposition est faiblement rémunéré.

Le contrat à durée déterminée est admissible. Les contrats de durée déterminée en chaîne ne sont pas admissibles, sauf si un motif objectif le justifie (ex.: remplacement d'un employé malade). Un enseignant d'une école privée ne pourra pas enchaîner des contrats de durée déterminée, qui ne couvrent que la période hors vacances scolaires; la pause estivale n'interrompt pas la continuité du rapport de travail. Les contrats successifs seront alors considérés comme un seul contrat. En revanche, l'engagement, chaque année, pour la période hivernale d'un professeur de ski ne se heurte pas à l'interdiction des contrats en chaîne; la durée non travaillée étant largement supérieure à celle travaillée, l'employé est en mesure de trouver entretemps un autre emploi.

Le travail temporaire, soit la location de services par une société intérimaire, fait l'objet d'une réglementation spécifique. La succession de contrats de travail temporaire auprès du même locataire de services pour le même type d'activité ne se heurte pas à l'interdiction des contrats en chaîne. Est en revanche interdite la conclusion de contrats de travail temporaire en chaîne auprès du même employeur.

Le télétravail (home office) est pratiqué dans certaines entreprises, souvent à concurrence d'un jour au maximum par semaine pour les employés à plein temps. Il est moins fréquemment admis pour les employés à temps partiel.

Le contrat de travail à domicile est réglé dans une loi spéciale, applicable aux entités publiques et privées. Elle fixe des conditions visant à protéger l'employé, p.ex. en interdisant à l'employeur de donner ou se faire livrer du travail le dimanche ou les jours fériés ou en obligeant l'employeur qui fournit des instruments de travail à veiller qu'ils soient conformes aux normes de sécurité etc.

La réduction du temps de travail liée à des facteurs d'ordre économique, à des mesures prises par les autorités, à des pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques où à d'autres circonstances non imputables à l'employeur peut être indemnisée par l'assurance-chômage. L'indemnité est versée au maximum pendant une année sur une période considérée de deux ans.

[4] Existe-t-il plus particulièrement dans votre pays la possibilité de travailler à distance, par exemple à partir du domicile?

Comme indiqué supra [3], le télétravail est possible. Contrairement au contrat de travail à domicile, il ne fait pas l'objet d'un contrat particulier, mais constitue une modalité dans l'exécution du travail.

[5] Dans l'affirmative :

a) Quel contrôle l'employeur peut-il exercer sur l'employé qui travaille à distance?

b) L'employeur doit-il rembourser à l'employé certains coûts entraînés pas ce type de travail?

Dans le cas du télétravail (home office), l'employeur peut contrôler la qualité du travail comme si l'employé l'avait effectué sur son lieu de travail. Il ne peut cependant, sans l'accord exprès de l'employé, pas se rendre au domicile de celui-ci pour procéder à des contrôles. Souvent, l'autorisation donnée à l'employé de faire du télétravail est couplée avec le consentement de ce dernier que l'employeur peut vérifier les horaires auxquels il s'est connecté à son ordinateur professionnel. Les frais induits par le télétravail sont, en général, à charge de l'employé, sauf si l'employeur exige l'usage exclusif d'un ordinateur ou autre appareil spécifique.

Dans le cas du travail à domicile, l'employeur exerce un contrôle uniquement sur la qualité du travail fourni. Il doit rembourser au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail, en particulier ceux qui ont été engagés pour les instruments de travail, les matériaux et leur transport. Lorsque l'employeur met des instruments de travail ou des matériaux à la disposition du travailleur à domicile, il ne peut exiger de lui aucune indemnité en contrepartie.

Genève, août 2017

* * *