
16.484 Initiative parlementaire

Assouplir les conditions encadrant le télétravail

Rapport du 29 janvier 2025 sur les résultats de la procédure de consultation



Table des matières

1	Contexte.....	4
2	Avis reçus.....	4
3	Modification de la loi sur le travail	5
3.1	Remarques générales des cantons, de l'AOST et de l'AIPT	5
3.2	Remarques générales des partis	6
3.3	Remarques générales des associations faïtières.....	7
3.4	Commentaires généraux des autres milieux	7
4	Modification de la loi sur le travail – commentaires par article.....	9
4.1	Titre	9
4.2	Proposition de la minorité : ne pas entrer en matière.....	9
4.3	Art. 28a LTr Champ d'application.....	9
4.4	Art. 28b LTr Droit à la déconnexion.....	11
4.5	Art. 28c LTr Travail de jour et travail du soir	12
4.6	Art. 28d LTr Durée du repos quotidien	13
4.7	Art. 28e LTr Travail du dimanche	14
4.8	Art. 28e LTr Travail du dimanche (<i>proposition de la minorité : biffer</i>).....	16
4.9	Art. 28f LTr Travail de nuit.....	16
4.10	Art. 28g LTr Convention relative au télétravail	16
4.11	Art. 28h LTr (<i>proposition de la minorité : nouveau</i>) Instruments de travail et frais	17
5	Variante : modification d'un autre acte – code des obligations	17
5.1	Commentaires généraux des cantons.....	17
5.2	Art. 354a CO	18
5.3	Art. 354b CO	18
5.4	Art. 354c CO	18
5.5	Art. 354d CO	18
5.6	Art. 354e CO	18
6	Commentaires des autres destinataires	18
6.1	Partis politiques : commentaires généraux	18
6.1.1	Art. 354a CO	18
6.1.2	Art. 354b CO	19
6.1.3	Art. 354c CO	19
6.1.4	Art. 354d CO	19
6.1.5	Art. 354e CO	19
6.2	Représentants des travailleurs et syndicats : commentaires généraux	19
6.2.1	Art. 354a CO	19
6.2.2	Art. 354b CO	19
6.2.3	Art. 354c CO	19
6.2.4	Art. 354d CO	20
6.2.5	Art. 354e CO	20
6.3	Représentants des employeurs et associations patronales : commentaires généraux..	20
6.3.1	Art. 354a CO	20
6.3.2	Art. 354b CO	20
6.3.3	Art. 354c CO	21

6.3.4	Art. 354 <i>d</i> CO	21
6.3.5	Art. 354 <i>e</i> CO	21
6.4	Autres destinataires : commentaires généraux	21
6.4.1	Art. 354 <i>a</i> CO	21
6.4.2	Art. 354 <i>b</i> CO	21
6.4.3	Art. 354 <i>c</i> CO	22
6.4.4	Art. 354 <i>d</i> CO	22
6.4.5	Art. 354 <i>e</i> CO	22
7	Liste des organismes ayant répondu Liste der eingegangenen Stellungnahmen Elenco dei partecipanti che hanno risposto	23

1 Contexte

La Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) met en œuvre l'initiative parlementaire 16.484 « Assouplir les conditions encadrant le télétravail ». La consultation a été ouverte le 10 septembre 2024 et s'est terminée le 10 décembre 2024.

Avec les modifications législatives proposées, la commission entend tenir compte de l'évolution du monde du travail et créer des conditions générales plus souples pour le télétravail. Les travailleurs bénéficieront d'une plus grande marge de manœuvre, ce qui leur permettra notamment de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Le projet de la commission prévoit de porter à 17 heures l'intervalle maximal durant lequel le travail de jour et du soir peut être effectué et d'autoriser les travaux occasionnels effectués le dimanche de la propre initiative du travailleur. Parallèlement, le droit à la déconnexion figurera explicitement dans la loi. Pour des raisons liées à la cohérence du droit du travail dans son ensemble, la commission propose de modifier non seulement la loi sur le travail (LTr), mais aussi le code des obligations (CO). Elle vous soumet cette proposition dans une variante.

Le projet prévoit une révision de la loi sur le travail et, en tant que variante, en outre une révision du code des obligations.

Le présent rapport sur les résultats de la procédure de consultation rend compte des avis sur les modifications de la loi sur le travail dans une première partie et de ceux concernant les adaptations du code des obligations dans une deuxième partie.

2 Avis reçus

Septante et un avis ont été reçus lors de cette procédure de consultation. Vingt-six cantons et l'AOST/AIPT, sept partis, sept associations faîtières et 30 représentants d'autres milieux intéressés se sont exprimés.

Parmi les cantons, sept approuvent la révision (AI, AG, AR, LU, SH, SZ et ZG). Dix-neuf cantons et l'AOST/AIPT (avis commun) sont favorables au principe d'une réglementation des conditions-cadres du télétravail, en partie avec des réserves et des propositions de modification du projet (BE, BL, BS, FR, GE, GL, les GR, JU, NE, NW, OW, SG, SO, TG, TI, UR, VD, le VS et ZH).

Parmi les partis, l'UDC soutient le projet y compris les modifications ponctuelles du code des obligations. Le PLR. Les Libéraux-Radicaux se félicitent grandement de cette initiative parlementaire, mais considèrent que le projet est trop compliqué. Le PVL soutient le projet mais rejette les propositions de la minorité. Le Centre et le PEV sont favorables au projet mais émettent des réserves. Le PS et les Verts rejettent le projet.

Une des associations faîtières (SAB) se félicite de la révision sous la forme proposée. Deux autres (la Société suisse des employés de commerce et Travail.suisse) approuvent l'introduction dans la loi d'une réglementation du télétravail, mais formulent diverses propositions de modification. Deux autres encore (UPS et usam) soutiennent la révision de la loi sur le travail (sous réserve de différentes propositions de modification), mais rejettent l'inscription du télétravail dans le code des obligations. Une association faîtière (l'USS) rejette la révision de manière intégrale dans les deux variantes présentées.

Parmi les représentants d'autres milieux intéressés, 17 approuvent la révision dans son principe, dont certains avec des réserves (Chambre zurichoise du commerce, Forum PME, SwissAccounting, Genève aéroport, Handel Schweiz, Parat, AIHK, VZH, SSPH+, Swiss TPH, Public Health Schweiz, transfair, FER, Swico, Freichkirchen.ch, syna, WalderWyss).



Onze rejettent la révision telle qu'elle est présentée (Arbeitgeber Banken, BERNMOBIL, la SSMT, Sonntagsallianz, SEA, sbpv, l'Université de Genève, SEV, swissstaffing, le ssp, Unia).

La Suva et l'Association des communes suisses ont explicitement renoncé à formuler un avis.

La liste des avis reçus se trouve au point 7.

3 Modification de la loi sur le travail

3.1 Remarques générales des cantons, de l'AOST et de l'AIPT

L'AOST et l'AIPT se félicitent de l'intention d'aménager de manière plus dynamique les conditions-cadres du télétravail. Elles soulèvent toutefois que le projet contient une série de points manquant de clarté qui soulève de nombreuses interrogations juridiques et qui englobe des questions d'interprétation non résolues dans le contexte de l'exécution. L'AOST et l'AIPT relèvent que le respect des prescriptions est aujourd'hui déjà exigeant et laborieux. C'est pourquoi il convient de ne pas accroître encore la complexité existante pour les entreprises qui doivent l'appliquer comme pour les autorités qui doivent en assurer l'exécution. Une délimitation suffisante entre le travail et la vie privée doit être garantie et les effets indésirables sur la santé des travailleurs ne peuvent être tolérés. L'AOST et l'AIPT demandent qu'une étroite coopération avec les autorités cantonales soit mise en place lors de l'élaboration plus poussée d'une solution qui soit judicieuse, praticable et viable financièrement. Le rapport explicatif évoque de manière réitérée que les travailleurs qui effectuent du télétravail depuis leur domicile peuvent aménager leurs horaires de travail de manière plus flexible. Or aucune des dispositions du projet n'indique que la prestation de travail doit avoir lieu au domicile du travailleur.

AG, BL, FR, GE, les GR, JU, LU, NE, NW, SG, TG, UR, VD et ZH approuvent le projet dans son principe mais craignent un accroissement du risque d'atteinte à la santé des salariés, un risque que l'on ne saurait négliger. Ils émettent donc des réserves.

BE, OW et le VS ne soutiennent pas le projet mais sont favorables à l'objectif qui le motive. Ils soulignent toutefois qu'une délimitation claire entre le travail et la vie privée doit être assurée et que la protection des travailleurs ne doit pas être affaiblie.

GL se demande s'il est nécessaire d'intervenir par voie législative dans ce domaine, car le risque de mettre en danger la santé des travailleurs représente le revers du projet.

LU se prononce pour une mise en œuvre générale de la flexibilisation des règles relatives à la durée du travail et du repos. Ces règles ne doivent pas s'appliquer seulement au télétravail et à un nombre restreint de travailleurs.

Pour BE, BS, GL, les GR, VD et le VS, il existe un grand nombre de points manquant de clarté qu'il convient de clarifier.

Pour ZG, les modifications prévues de la loi sur le travail correspondent à ce qui est déjà pratiqué actuellement.

La question de la variante

ZG et GE sont favorables à une adaptation de la loi sur le travail et du code des obligations.

BE, les GR, NW, OW, SG, SZ et UR sont défavorables aux modifications prévues du code des obligations.

Difficultés dans l'exécution

GL, SH et ZG prévoient une augmentation du coût de l'inspection. Ils demandent que les cantons soient associés de manière précoce à l'élaboration des dispositions d'ordonnance ou des directives et que tous les intervenants (SECO, cantons, employeurs) soient intégrés au processus. GL et OW ajoutent que les inspections du travail doivent être formées de manière ciblée aux nouvelles technologies.

GL et SH considèrent qu'il faut s'efforcer de combiner l'appui de l'État, l'implication des employeurs et le recours aux nouvelles technologies afin de permettre une application efficace des nouvelles dispositions.

GL fait valoir que, comme les contrôles sur place ne sont pas possibles, il convient de développer des instruments de surveillance numériques ou de permettre des contrôles de ce type aux postes de télétravail. AI, SH et SZ sont défavorables aux contrôles, notamment sur place. Selon NE et VD, le

contrôle du respect des dispositions de la loi sur le travail et de ses ordonnances d'exécution est difficile par nature. C'est pourquoi il est à craindre que l'introduction de nouvelles prescriptions rende ce contrôle encore plus compliqué dans la pratique.

3.2 Remarques générales des partis

L'UDC soutient le projet, y compris la variante consistant à opérer des modifications ponctuelles du Code des obligations. Les flexibilisations prévues ne constituent qu'une adaptation de la loi sur le travail à une évolution des besoins de la société et de l'économie. Il s'agit de poursuivre l'application du principe de flexibilité du marché du travail.

Le PS et les Verts rejettent entièrement les modifications de la LTr et du CO, car ils ne voient pas de nécessité d'une nouvelle réglementation dans le domaine du télétravail. Ils font valoir que la loi sur le travail est flexible et que le télétravail est possible dans le cadre des dispositions existantes. Ils déplorent que les modifications prévues détériorent les conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs.

Le PS ne voit pas de nécessité à modifier les dispositions protectrices en matière de travail dominical, d'intervalle maximal du travail de jour et de durée du repos pour les travailleurs en télétravail. Pour lui, le télétravail est lié à des risques considérables pour la santé des travailleurs. La responsabilité financière et logistique doit relever de la responsabilité de l'employeur. Le projet d'acte néglige le devoir d'assistance de l'employeur. Il est possible de trouver des solutions pour des branches ou groupes de travailleurs spécifiques par la voie des conventions collectives de travail, car il existe dans ces cas un partenariat social. Le PS s'oppose au démantèlement de la protection de la santé.

Pour les Verts, travailler de manière mobile et travailler depuis son domicile présentent un grand potentiel pour rendre le travail plus supportable socialement et plus compatibles avec l'environnement (réduction des émissions liées à la mobilité/allègement du poids pesant sur les infrastructures de transport/meilleures possibilités de concilier le travail, la famille et la vie privée). Il n'en reste pas moins que le télétravail ne présente pas que des avantages mais aussi des risques. Les Verts attendent une prise de conscience de cet antagonisme. Tel n'est indubitablement pas le cas dans le présent projet de loi, qui représente une libéralisation unilatérale du droit du travail au profit des employeurs et au détriment de la santé et du portemonnaie des travailleurs.

Le PVL est favorable aux adaptations de la loi sur le travail et du Code des obligations. Il se félicite de l'évolution qui fait du télétravail une partie intégrante du quotidien au travail, car le télétravail est lié à de nombreux avantages importants pour les travailleurs mais aussi pour notre société et notre économie (allègement du poids pesant sur les infrastructures de transport/meilleures possibilités de concilier le travail et la famille). Le télétravail est un levier important pour rendre les activités professionnelles plus attrayantes ; c'est une nécessité urgente au vu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de la baisse du volume du travail fourni. Il va de soi que les bases légales doivent tenir compte de cette évolution sociétale et technologique.

Le PLR. Les Libéraux-Radicaux est favorable aux objectifs de l'initiative parlementaire. En effet, elle vise à assouplir les règles relatives aux horaires de travail, ce qui permet notamment de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le télétravail, en particulier, est une pratique très répandue. Pour le PLR, il est important d'adapter le droit du travail à cette réalité de tous les jours et de créer une sécurité juridique. Il considère toutefois que le projet est inutilement compliqué.

Le Centre soutient le projet tout en prenant en compte la protection de la santé des travailleurs. La loi sur le travail actuelle ne répond plus aux exigences de la société des services d'aujourd'hui et il importe de tenir compte des nouvelles réalités du monde du travail (télétravail). Il est néanmoins primordial pour le Centre que la modification ne serve pas à exiger des prestations de travail supplémentaires des employés, p. ex. le week-end, ni à étendre leur temps de travail. Il est impératif de garantir la protection de la santé des travailleurs. Inscrire le droit à la déconnexion pendant le repos quotidien et le dimanche est un élément primordial pour le Centre.

Le PEV se félicite de l'initiative d'adapter le droit du travail à une pratique existante. Le projet offre aux travailleurs la possibilité de profiter des avantages du télétravail et d'aménager leurs horaires de travail de manière plus souple. Cela offre une plus grande marge de manœuvre et facilite l'organisation, par exemple s'agissant de tâches de prise en charge, et améliore ainsi la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Le PEV est simultanément inquiet face au risque qu'un nombre croissant de travailleurs connaissent des états d'épuisement ou de burn-out et que l'effacement des frontières entre travail et vie privée en soit un facteur déterminant.

3.3 Remarques générales des associations faitières

SAB soutient le projet dans la version de la majorité de la commission. La diffusion croissante du télétravail a des répercussions positives sur les régions de montagnes et les zones rurales. Le droit du travail est en retard sur cette évolution et ne reflète pas encore les formes de travail modernes. SAB prie le Conseil fédéral de veiller à ce que la charge administrative n'augmente pas pour les cantons.

Travail.suisse est en principe favorable à la réglementation du télétravail dans la loi. Il relève que la protection de la santé des travailleurs doit être améliorée (notamment en raison de la grande flexibilité). Pour Travail.suisse, en l'absence de réglementation explicite, il existe de très grandes zones d'ombre également en ce qui concerne les prescriptions du CO et dans l'exécution par les inspections cantonal du travail. Le respect des dispositions de la loi sur le travail ne doit pas être contrôlé de la même manière dans le contexte du télétravail que dans les locaux d'une entreprise.

Selon la Société suisse des employés de commerce, la demande de télétravail est grande et la majorité des travailleurs souhaite effectuer deux ou trois jours de télétravail. Le résultat principal est toutefois que les personnes actives qui peuvent effectuer régulièrement du télétravail sont sensiblement plus satisfaites de leur autonomie au travail, ce qui, d'après des études scientifiques, a un effet compensatoire du stress.

L'Union suisse des arts et métiers soutient la révision de la LTr, car une flexibilisation du droit du travail en vigueur est nécessaire, mais refuse d'inscrire le télétravail dans le Code des obligations.

L'Union patronale suisse considère que certaines règles spécifiques pour le télétravail ne sont pas nécessaires. Les entreprises ont mis au point des règles de manière autonome pour les aspects qui n'étaient pas réglementés, et les ont consignées contractuellement, que ce soit de manière tacite, orale ou écrite. L'UPS soutient l'objectif, visé par l'initiative parlementaire, d'assouplir les dispositions strictes de la LTr afin de faire concorder les obligations professionnelles et les besoins et obligations privés.

USS : les syndicats rejettent catégoriquement l'initiative parlementaire dans ses deux variantes et lutteront contre elle par tous les moyens nécessaires. Des adaptations ponctuelles dans le domaine du télétravail doivent être opérées au niveau de l'ordonnance, sous l'égide du SECO et en impliquant les partenaires sociaux. Le projet conduit à une flexibilisation unilatérale en faveur de l'employeur et le laisse occuper les travailleurs en télétravail quand cela lui convient, avec les répercussions négatives qui s'ensuivent, en particulier sur la santé psychique des travailleurs.

3.4 Commentaires généraux des autres milieux

SwissAccounting, Handel Schweiz, la ZHK et le Forum PME saluent l'orientation du projet. Public Health Schweiz et transfair estiment que le télétravail doit être encadré par la loi, en mettant particulièrement l'accent sur l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs. Freikirchen.ch salue la volonté de la Commission de favoriser une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et d'offrir aux parents qui travaillent une plus grande marge de manœuvre dans l'aménagement de leurs horaires afin de pouvoir consacrer davantage de temps à leur famille. Elle se dit toutefois préoccupée par le nombre croissant de travailleurs qui souffrent d'épuisement ou de burnout.

Arbeitgeber Banken rejette le projet de révision présenté par la CER-N en sa forme actuelle et demande de se recentrer sur les principales revendications qui figuraient à l'origine dans l'initiative parlementaire Burkart. Une réglementation complète et détaillée du télétravail, que ce soit dans la loi sur le travail ou même dans le Code des obligations, n'est ni nécessaire ni pertinente.

La FER est favorable aux adaptations de la loi sur le travail proposées, mais s'oppose aux modifications du CO.

Swissstaffing soutient l'initiative parlementaire initiale, mais constate que le projet de révision s'en écarte considérablement. L'AIHK salue le fait que l'initiative parlementaire citée dans le titre soit mise en œuvre, tout en formulant diverses remarques et propositions.

Swico salue l'assouplissement des dispositions rigides de la LTr, mais souligne que l'avant-projet ne reprend qu'en partie les objectifs de l'initiative parlementaire. Le ssp attire l'attention sur les risques psychosociaux et la protection de la santé, de manière générale, dans le cadre du télétravail.

Le sev, l'ASEB et le ssp renvoient à la prise de position de l'USS, en plus de leurs propres remarques, et rejettent en bloc les modifications de la LTr et du CO.

Selon Unia, le droit suisse du travail est l'un des plus flexibles et admet sans difficulté toutes les formes de télétravail, pour autant qu'un niveau minimal strict de protection de la santé soit garanti et que certains coûts minimaux soient pris en charge par l'employeur. Actuellement, le télétravail peut déjà faire l'objet de réglementations précises dans les CCT, ce que de nombreuses entreprises font depuis un certain temps déjà. Des études montrent que, même si le télétravail offre certains avantages aux travailleurs, il comporte également des risques notables pour la santé psychosociale. La déréglementation des horaires de travail, de la durée du travail et du temps de repos et surtout l'extension du travail dominical proposées dans l'avant-projet engendrerait un affaiblissement irresponsable de la protection de la santé d'un grand nombre de personnes, alors que celle-ci constitue le cœur même de la loi sur le travail.

Syna considère que le télétravail est aujourd'hui une pratique bien établie dans le monde professionnel et salue l'introduction d'une réglementation légale en la matière. L'évolution générale de la santé des travailleurs est très préoccupante. Il est donc essentiel que la loi sur le travail renforce la protection des travailleurs face aux nouveaux risques qui menacent leur santé. La grande flexibilité que permet déjà aujourd'hui la loi sur le travail est toujours plus exploitée par les employeurs, ce qui compromet la santé des travailleurs.

Selon Unia, Sonntagsallianz, le SEA et Syna, les employeurs et les inspections cantonales du travail devraient introduire un mécanisme de contrôle.

La SSMT considère cette initiative comme superflue, car la flexibilité en matière d'aménagement du temps de travail invoquée comme argument est déjà permise par la législation en vigueur. Par conséquent, elle rejette les dispositions prévues par l'initiative relatives à la durée du travail et l'introduction du travail dominical non soumis à autorisation. Elle estime en effet que de telles mesures affaibliraient considérablement la protection de la santé, augmenteraient les troubles psychiques liés au travail et accroîtraient la prévalence des maladies psychiques et, par conséquent, l'absentéisme au travail.

VZH soutient l'objectif poursuivi par le projet mis en consultation et est favorable à une révision adaptée de la loi sur le travail. Elle estime toutefois qu'il conviendrait d'adapter les articles de la LTr déjà en vigueur plutôt que d'apporter les modifications proposées.

Le parti Parat soutient, en principe, le projet de révision de la LTr et du CO, mais souhaite une meilleure protection des travailleurs contre des conditions de travail inéquitables en matière de flexibilisation des horaires de travail. Il suggère en outre que tous les travailleurs aient un droit exprès à ne pas être filmés quand ils font du télétravail (par exemple, lors de vidéoconférences).

Swiss TPH et SSPH+ estiment que les dispositions relatives au travail à domicile et au télétravail sont pertinentes. Selon eux, il est toutefois essentiel de veiller à ce que ces mesures n'entraînent pas une dégradation des conditions de travail. Les travailleurs doivent pouvoir avoir accès à tout moment à un poste de travail adapté dans les locaux de l'employeur. Dans l'idéal, il conviendrait de surveiller les effets du télétravail au moyen d'un monitoring régulier avant même de mettre en œuvre une révision de la LTr. Public Health Schweiz estime que le télétravail doit être encadré par la loi, en mettant particulièrement l'accent sur l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs.

4 Modification de la loi sur le travail – commentaires par article

4.1 Titre

Selon BS, l'AIPT et l'AOST, le titre du chapitre IIIa « Durée du travail et repos dans le cadre du télétravail » est trompeur, car la prestation de travail n'est pas obligatoirement fournie à domicile. NW, TG et FR soutiennent expressément cette position.

VZH suggère de compléter le titre par « à la demande du travailleur », de limiter les exceptions au télétravail et de les inscrire sous un titre à part.

4.2 Proposition de la minorité : ne pas entrer en matière

AI, le pvl et l'usam rejettent la proposition.

4.3 Art. 28a LTr Champ d'application

L'exclusion des jeunes du champ d'application de la loi n'est pas contestée.

BL, AG, le pvl et le PEV y sont expressément favorables.

L'AOST, l'AIPT, BE, BS, FR, GE, GL, les GR, NW, SG, TG, VD, le VS et ZH estiment que le champ d'application n'est pas suffisamment détaillé. Les critères exigeant que les travailleurs concernés disposent d'une « grande autonomie » et puissent « dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail » risquent de donner lieu à de longues discussions dans le cadre de l'exécution, bien qu'ils reflètent ceux fixés à l'art. 73a OLT 1 et à l'art. 34a, al. 1, let. a, OLT 2 (pour les entreprises qui proposent principalement des services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire ou du conseil fiscal). Swiss TPH et SSPH+ suggèrent de préciser le groupe cible. Par ailleurs, il est important de veiller à ce que ces dispositions ne désavantagent pas les travailleurs à faible revenu ainsi que ceux dont les conditions d'emploi sont précaires.

Selon la FER, la limitation du champ d'application est pertinente dans la mesure où elle contribue à l'objectif visé par la loi, à savoir la protection de la santé. En effet, l'autonomie des travailleurs est un facteur de réduction du stress qui permet ainsi de ménager leur santé.

Selon l'AOST, l'AIPT, BE, BS, FR, GL, NW et TG, le rapport explicatif indique qu'une grande autonomie « tend à être le propre des cadres supérieurs » et des « travailleurs ayant un cahier des charges particulier, comme les chefs de projet ». Ce qu'il faut entendre par « cadres supérieurs » n'est pas clair et la notion de « cahier des charges particulier » n'est pas suffisamment précise. L'utilisation de « tend à » et « comme » dilue encore les définitions, qui sont déjà vagues (BE, BS).

L'AOST, l'AIPT, FR, NW et TG soulignent que l'avant-projet part du principe que les travailleurs peuvent « dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail ». Dans ce contexte, le rapport explicatif mentionne les travailleurs qui peuvent procéder à un enregistrement simplifié de la durée de leur travail, avec un renvoi, entre parenthèses, à l'art. 73a OLT 1. Toutefois, l'art. 73a OLT 1 règle la possibilité de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail. Par conséquent, la disposition à laquelle le rapport explicatif fait référence n'est pas claire. Aucune définition suffisamment claire n'a été formulée et, par conséquent, une mise en œuvre uniforme dans les différents cantons n'est pas garantie.

GL et SG attirent l'attention sur le renvoi erroné à l'art. 73a OLT 1 dans le rapport explicatif. Le rapport devrait renvoyer à l'art. 73b OLT 1, qui prévoit que, pour la catégorie de personnes mentionnée, seule la durée du travail fourni doit être documentée, mais pas le début ni la fin. L'AIHK souligne également que, compte tenu de l'objectif de l'initiative parlementaire, il serait pertinent de s'appuyer sur l'art. 73b OLT 1 pour clarifier les dispositions relatives au champ d'application.

Selon le TI, le champ d'application délimité par cet article est plus large que celui de l'art. 73b OLT 1, car il s'applique également aux travailleurs qui disposent d'une certaine autonomie temporelle. Cette extension n'est pas justifiée et donne lieu à une contradiction. En effet, la catégorie de travailleurs qui pourrait bénéficier de ces dérogations, et en particulier d'une dérogation générale à l'interdiction de travailler le dimanche, serait plus large que la catégorie de travailleurs ayant accès à un enregistrement simplifié de la durée du travail.

Selon GE, les critères mentionnés dans le commentaire du SECO relatif à l'art. 73a OLT 1 pourraient être repris pour déterminer si un travailleur dispose ou non d'une grande autonomie. Il convient également de clarifier si l'art. 28a et l'art. 73a OLT 1 s'appliquent aux mêmes catégories de travailleurs.

SO indique qu'il dispose de sa propre réglementation en la matière et que l'axe général de l'avant-projet est conforme à celle-ci.

FR, GL et les GR estiment par ailleurs qu'il manque une réglementation sur les activités autorisées le dimanche.

AR s'interroge sur les raisons pour lesquelles les assouplissements prévus pour les travailleurs disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail ne s'appliqueraient qu'au télétravail. Ces personnes devraient également bénéficier de cette flexibilisation lorsqu'elles effectuent leur travail dans l'entreprise.

Selon la Société suisse des employés de commerce, VZH, la ZHK, le Forum PME, l'AIHK et swissstaffing, les nouvelles dispositions devraient s'appliquer à tous et non uniquement aux personnes disposant d'un certain degré d'autonomie. D'après VZH, une restriction du champ d'application aux personnes qui peuvent fixer elles-mêmes une part significative de leurs horaires de travail pourrait être introduite.

La Société suisse des employés de commerce, SwissAccounting et Swico demandent la suppression des let. a et b. VZH et la ZHK souhaitent par ailleurs que ces dispositions aient une portée générale et qu'elles ne s'appliquent pas uniquement au télétravail.

Selon swissstaffing, la nécessité de conclure en plus un accord par écrit augmenterait la charge administrative et compliquerait la mise en œuvre. Par ailleurs, cette obligation pourrait avoir un effet dissuasif sur les employeurs et les inciter à renoncer totalement à accorder des autorisations de télétravail.

Selon l'usam et l'UPS, le champ d'application est trop restreint. L'UPS demande la suppression, à la let. c, de la mention « par écrit », car cette précision ne se justifie pas de manière évidente. Elle propose éventuellement de restreindre le champ d'application prévu à la let. b aux travailleurs qui peuvent fixer eux-mêmes « une part significative » de leurs horaires de travail au lieu de « dans la majorité des cas ».

Le PS estime qu'il est nécessaire de mieux définir la notion de « grande autonomie ». Il conviendrait également de préciser à quels travailleurs s'appliqueraient les dérogations prévues. Le PS, Unia, Sonntagsallianz et le SEA estiment que les travailleurs courent un trop grand risque de subir une pression excessive pour effectuer du télétravail.

D'après l'USS, Unia, le sev, le ssp, l'ASEB, Public Health Schweiz et transfair, il manque des critères, comme le niveau de salaire. Des critères supplémentaires sont nécessaires afin de délimiter clairement la catégorie de travailleurs à laquelle pourront s'appliquer les assouplissements massifs prévus. Le projet ne règle pas seulement le « travail à domicile », mais le télétravail au sens large. La notion de télétravail n'a été définie nulle part dans le projet de mise en œuvre de la LTr. On doit donc partir du principe que tout travail effectué, après accord, en un lieu en dehors de l'entreprise peut être considéré comme du télétravail. Le ssp estime que la délimitation insuffisante des catégories de personnes concernées est problématique.

Travail.Suisse approuve le fait que seuls les travailleurs disposant d'une « grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches » soient concernés par la nouvelle réglementation. Selon Travail.Suisse et Syna, les critères restreignant le champ d'application aux travailleurs disposant d'une certaine « autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches » et pouvant « dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail » ne sont pas suffisants. Un revenu minimum devrait également être fixé. Travail.Suisse est favorable à l'obligation de conclure un accord individuel par écrit. Arbeitgeber Banken propose la modification suivante :

Ce chapitre s'applique aux travailleurs qui ont convenu avec l'employeur qu'ils pouvaient fournir leur prestation de travail en totalité ou en partie en un lieu de travail en dehors de l'entreprise.

Handel Schweiz, WalderWyss, la FER et Swico proposent de supprimer l'expression « par écrit », car le contrat de travail ne doit pas non plus obligatoirement être conclu en la forme écrite. La FER estime qu'il faudrait éventuellement s'inspirer de l'art. 73a OLT 1 (forme électronique admise, pas de forme écrite qualifiée).

WalderWyss recommande d'étendre le champ d'application aux travailleurs qui peuvent procéder à un enregistrement simplifié de la durée du travail ainsi qu'à ceux qui peuvent renoncer entièrement à l'enregistrement de la durée de leur travail.

4.4 Art. 28b LTr Droit à la déconnexion

SH, UR, le pvl, le PEV, le SAB, Travail.Suisse, Syna, la Société suisse des employés de commerce, SwissAccounting, Freikirchen.ch et le ssp soutiennent expressément la proposition. Swiss TPH et SSPH+ sont également favorables au principe du droit à la déconnexion pendant les périodes de repos, mais estiment que la formulation actuelle ne reflète pas suffisamment la réalité. Syna et transfair demandent que les périodes durant lesquelles les travailleurs doivent être joignables soient fixées par écrit.

GE approuve le principe du droit à la déconnexion, mais estime que celui-ci doit être précisé afin de garantir la protection de la santé.

Le parti Parat est favorable au droit à la déconnexion, mais demande qu'il soit étendu à un minimum de 14 heures par jour. Il estime qu'il manque également une réglementation pour les personnes qui ne disposent pas d'une grande autonomie dans l'organisation du télétravail. Ces personnes devraient également jouir d'un droit exprès à la déconnexion.

Selon l'AIPT, l'AOST, BE, FR, NW et TG, le Conseil fédéral a indiqué à plusieurs reprises que le droit à la déconnexion pendant les périodes de repos existait déjà. Par conséquent, des limites légales claires et suffisantes à la joignabilité permanente sont déjà en place. Les travailleurs ont le droit de ne pas être joignables, sauf pendant les services de piquet. Unia et WalderWyss partagent cet avis.

Selon l'AIPT, l'AOST, BE, BS, FR, NW, TG, VD et le VS, si le droit à la déconnexion était inscrit dans la loi, il devrait être étendu à toutes les pauses et périodes de repos auxquelles les travailleurs ont droit, et donc être inscrit sous le chapitre III de la loi, qui concerne tous les travailleurs.

BE souligne que, si l'article reste intégré au chapitre IIIa, il convient de tenir compte du fait que, pour les activités de bureau, qui sont les seules concernées dans ce cas, la semaine de travail de cinq jours, du lundi au vendredi, est la norme. L'introduction d'une disposition dans la LTr qui prévoirait un droit à la déconnexion uniquement durant le temps de repos quotidien et le dimanche laisserait entendre que les travailleurs devraient rester joignables le samedi.

Selon le PLR, le droit à la déconnexion ne faisait pas partie du catalogue de revendications. S'agissant des travailleurs qui fixent eux-mêmes leurs horaires de travail et font du télétravail, l'employeur ne sait pas nécessairement quand ceux-ci prennent leurs périodes de repos. L'AIHK partage également ce constat et considère donc que l'octroi d'un droit à la déconnexion pendant le temps de repos quotidien n'est pas adapté. En outre, un tel droit n'est pas conforme au système, car la LTr règle en premier lieu les obligations des employeurs envers l'État (ainsi que quelques obligations des travailleurs envers l'État). Par conséquent, conformément à ce système, le droit à la déconnexion devrait protéger les travailleurs contre l'État, ce qui n'a aucun sens.

VZH demande la suppression de cet article, car le droit à la déconnexion va de soi. L'introduction d'une réglementation sur la déconnexion spécifiquement applicable au télétravail soulève la question de son application dans d'autres cas. Le Forum PME, Swico, swissstaffing et la FER demandent également la suppression de cet article.

BL, les GR, l'usam, l'UPS et Arbeitgeber Banken demandent la suppression de cet article. Selon les GR, les limites légales actuelles garantissent déjà une protection claire et suffisante contre la joignabilité permanente. De plus, en pratique, il est impossible de contrôler l'application d'une telle réglementation.

BE souligne que le droit à la déconnexion prévu dans le projet s'appliquerait exclusivement à la catégorie de travailleurs définie à l'art. 28a et non aux autres travailleurs. Il estime qu'une telle inégalité de traitement n'est pas justifiée.

Selon le PS, la définition du droit à la déconnexion n'est ni cohérente ni suffisante. Cette définition devrait être élaborée en concertation avec les partenaires sociaux.

L'USS, le ssp et l'ASEB seraient favorables à l'introduction d'une réglementation matérielle sur le « droit à la déconnexion » correctement formulée. Toutefois, la formulation et la mise en œuvre proposées, dans leur forme actuelle, sont contradictoires et insuffisantes. Une approche inverse, selon laquelle l'employeur serait tenu, par des mesures techniques ou autres, de garantir et de faire respecter ce droit, serait véritablement efficace et, par conséquent, souhaitable. L'USS propose de préciser et de détailler le « droit à la déconnexion » dans les ordonnances relatives à la LTr pertinentes. Elle se tient à disposition pour élaborer, de concert avec les partenaires sociaux, une révision de ces ordonnances sous la direction du SECO.

L'ASEB reconnaît que le projet prévoit en principe un droit à la déconnexion. Elle estime toutefois qu'il n'y a aucune raison de limiter ce droit au « repos quotidien et [au] dimanche » ainsi qu'aux « congés et vacances ». Au contraire, si un tel principe devait être introduit, un droit général à la déconnexion durant des périodes précisément délimitées dans le contrat individuel de travail devrait être ancré. Le droit à la déconnexion implique également pour l'employeur une obligation, au titre de son devoir d'assistance, de garantir ce droit par des moyens techniques appropriés, par exemple en bloquant l'accès à la messagerie électronique et à l'intranet durant les périodes précisément définies dans le contrat individuel de travail.

Selon le TI, le droit à la déconnexion est réglé de manière contradictoire et difficile à contrôler pour l'employeur, et il risque d'introduire des inégalités de traitement entre les travailleurs. La réglementation sur la déconnexion laisse au travailleur le soin de décider s'il souhaite travailler pendant les périodes de repos, alors qu'il incombe à l'employeur de veiller à leur santé (art. 6 LTr). L'introduction d'un tel droit compliquerait également le contrôle par les autorités compétentes.

4.5 Art. 28c LTr Travail de jour et travail du soir

LU, SH, le pvl, le PEV, l'usam, l'UPS, Arbeitgeber Banken, la FER, Swico et swissstaffing approuvent la proposition.

La Société suisse des employés de commerce est également favorable à une adaptation, tout en soulignant l'importance de maintenir des limites clairement définies entre temps de travail et temps de repos afin de garantir la protection de la santé des travailleurs. SwissAccounting partage cet avis.

Afin d'éviter les abus, l'accord des collaborateurs pourrait être exigé comme condition préalable à un assouplissement. Swissstaffing demande donc que l'art. 10 LTr soit modifié en conséquence.

L'UPS et VZH sont favorables à la proposition, mais comme la suppression de la let. b de l'art. 28a est demandée, elles proposent de compléter la disposition comme suit :

« En cas de télétravail demandé par le travailleur, le travail de jour et du soir doit être effectué dans un intervalle de 17 heures consécutives au maximum, pauses et travail supplémentaire inclus. »

Selon l'usam, limiter à 14 heures l'intervalle durant lequel le travail peut être effectué n'a guère de sens, car cela réduirait la flexibilité des travailleurs et pourrait les empêcher de travailler lorsqu'ils sont le plus productifs.

GE approuve la proposition, à condition que le droit à la déconnexion soit pleinement réalisé.

La LTr ne régleme que la durée maximale du travail hebdomadaire. Plusieurs participants à la consultation demandent que la durée maximale du travail quotidien soit également ancrée dans la loi : GL, les GR et le TI (14 heures) ; BL (12,5 heures) ; BE et TG (par analogie avec l'art. 32b OLT 2, 13 heures) ; l'AOST, l'AIPT, BE, BS, FR, NW et TG (13 heures) ; et la Société suisse des employés de commerce (15 heures).

Le VS souligne que l'objectif de cet article n'est pas d'allonger la durée du travail quotidien, mais de répartir ce dernier sur 17 heures au lieu de 14 heures. NE et UR font remarquer que porter à

17 heures l'intervalle durant lequel le travail de jour et du soir peut être effectué remet en question la durée du repos quotidien.

AG note qu'il arrive régulièrement, en pratique, de combiner télétravail et travail dans l'entreprise, chez des tiers ou en déplacement au cours d'une seule et même journée de travail. Avec la réglementation proposée, différents cadres temporels s'appliqueraient, ce qui pourrait entraîner des ambiguïtés et accroître la complexité. Il convient donc d'examiner comment garantir une application simple de l'intervalle-cadre de 17 heures.

L'AOST, l'AIPT, BE, BS, FR, NW et TG soulignent que la durée maximale du travail quotidien, fixée à 12,5 heures ou 13 heures dans un espace de 14 heures au maximum, fait déjà aujourd'hui l'objet de débats dans la doctrine. Une extension de l'intervalle à 17 heures alimenterait encore la controverse. Un allongement de la durée effective du travail serait incompatible avec l'objectif de protection des travailleurs visé par la loi sur le travail en raison de ses répercussions sur la santé des travailleurs.

Le PES souligne qu'aucune mesure visant à renforcer la santé psychosociale des travailleurs n'est prévue en compensation de l'allongement de l'intervalle durant lequel le travail peut être effectué. Selon lui, le projet n'apporte aucune amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais introduit un assouplissement unilatéral.

Le PS, Travail.Suisse, l'USS, Unia, Syna, Public Health Schweiz, transfair, le sev et l'ASEB rejettent en bloc les nouvelles dispositions relatives à l'intervalle de temps durant lequel le travail peut être effectué et au temps de repos.

4.6 Art. 28d LTr Durée du repos quotidien

Arbeitgeber Banken et Swico approuvent la modification.

La FER approuve cet article, car de tels aménagements sont nécessaires dans le cadre de l'extension de l'intervalle durant lequel le travail de jour et du soir doit être effectué et répondent à un réel besoin de flexibilité recherché par les travailleurs en cas de télétravail.

WalderWyss estime qu'il est nécessaire de clarifier si le repos quotidien doit être pris d'un seul bloc ou s'il peut être réparti de manière flexible sur la journée.

L'UPS et VZH soutiennent la proposition, mais comme la suppression de la let. b de l'art. 28a est demandée, elles proposent la modification suivante :

« En cas de télétravail demandé par le travailleur, le repos quotidien doit... »

Afin d'éviter les abus, l'accord des collaborateurs pourrait être exigé comme condition préalable à l'assouplissement. Swissstaffing demande donc que l'art. 15a LTr soit modifié en conséquence. Selon SwissAccounting, la possibilité de raccourcir la durée du repos doit être précisée et strictement réglementée.

FR, les GR, LU, SH, le VS, ZH, le PEV et la Société suisse des employés de commerce considèrent que la fixation d'une période de pur repos d'une durée de 9 heures est acceptable. La Société suisse des employés de commerce indique que la loi sur le travail prévoit en outre la possibilité de réduire la durée du repos à 8 heures une fois par semaine. Cette possibilité pourrait continuer à être appliquée dans des cas exceptionnels ou « urgents ».

Le JU estime que la réduction de la durée du repos quotidien à 9 heures est raisonnable, mais insiste sur la nécessité de garantir aux travailleurs un bloc de 9 heures de repos ininterrompu afin de protéger leur santé. BL, GE et GL approuvent l'al. 1. GE indique qu'il conviendrait toutefois de préciser que cette disposition ne peut pas être cumulée avec l'extension de l'intervalle maximal du travail de jour et du soir à 17 heures, afin d'éviter que le repos quotidien puisse être réduit à 7 heures.

Selon SO, la réduction de la durée du repos à 9 heures doit rester une exception.

L'AIHK souligne qu'il devrait être précisé dans la loi que la durée du repos quotidien doit être d'au moins 9 heures les jours où du télétravail est effectué, en tout ou en partie.

La Société suisse des employés de commerce considère que la possibilité d'interrompre les périodes de repos pour exécuter des « activités urgentes » est fondamentalement problématique. Il existe un risque que des interruptions constantes nuisent au repos des travailleurs. Dans le cadre de la mise en œuvre, il est essentiel que le temps de repos soit reconnu comme tel et protégé en conséquence.

L'AOST, l'AIPT, AG, BE, BS, FR, le JU, NE, NW, OW, SG, TG, le TI, UR, VD, le VS, ZH et la Société suisse des employés de commerce soulignent que l'al. 2 ne précise pas ce qu'il faut entendre par « activités urgentes », ce qui est source d'insécurité juridique.

L'AOST, l'AIPT, BE, BL, BS, FR, GE, GL, le JU, NW, OW, SG, SO, TG, UR, ZG, ZH et l'USS s'opposent à l'interruption du repos quotidien. Selon BE, la possibilité d'interrompre le temps de repos quotidien pour exécuter des activités urgentes entre en conflit avec le droit à la déconnexion durant cette même période.

Le PES souligne qu'aucune mesure visant à renforcer la santé psychosociale des travailleurs n'est prévue en compensation de la réduction du temps de repos quotidien. Selon lui, le projet n'apporte aucune amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais introduit un assouplissement unilatéral.

Le TI estime que l'octroi d'une possibilité généralisée d'effectuer du télétravail n'est pas justifié, à moins que l'activité ne relève déjà des exceptions prévues par l'OLT 2. En outre, l'application de cette règle créerait une inégalité de traitement entre les personnes qui exercent leur activité à domicile et celles exerçant la même activité sur le lieu de travail.

NE estime qu'il conviendrait d'examiner la nécessité d'introduire une disposition limitant la durée quotidienne du travail. La Commission souhaite offrir une plus grande marge de manœuvre aux employés et aux employeurs en allongeant la période pendant laquelle la prestation de travail peut être fournie sans pour autant augmenter la durée maximale du travail hebdomadaire ou quotidien.

Selon l'AOST, l'AIPT, BE, BS, FR, les GR, NW, TG, UR, le VS et ZH, la réglementation prévue concernant une compensation sur une période de quatre semaines n'est praticable ni pour les travailleurs et les employeurs, ni pour les autorités chargées de l'exécution. SG partage également cette position.

Travail.Suisse, l'USS, Unia, Syna, Sonntagsallianz, le SEA, Public Health Schweiz, transfair, le sev et l'ASEB rejettent la réduction de la durée du repos quotidien à 9 heures. Selon le ssp, il n'y a aucune raison d'étendre la durée du travail et de réduire le temps de repos.

L'AOST, l'AIPT, FR, NW et TG soulignent que, comme le projet de loi n'impose pas que le travail soit effectué à domicile, le raisonnement qui justifie une réduction du temps de repos en cas de télétravail n'est pas valable de manière générale. Cette position est également soutenue par BE et BS.

4.7 Art. 28e LTr Travail du dimanche

Le pvl, l'UPS et Arbeitgeber Banken sont favorables à l'introduction du travail du dimanche non soumis à autorisation. La FER soutient la proposition de compter le nombre de dimanches durant lesquels le télétravail est autorisé « par année civile » (et non « par an »), comme c'est le cas dans d'autres articles de la LTr.

Selon l'AOST, l'AIPT, AG, BE, BL, BS, FR, GL, NW, TG, ZG et swissstaffing, l'article relatif au travail du dimanche devrait être complété en précisant que les travailleurs ne peuvent travailler le dimanche que « de leur propre initiative » et non parce que l'employeur l'exige.

L'UPS, VZH et Swico soutiennent en partie cette nouvelle réglementation, qui représente un changement de paradigme. Ils estiment toutefois qu'il ne serait pas logique qu'un transfert du temps de travail d'un jour de la semaine au dimanche donne lieu à un repos compensatoire. L'UPS propose les modifications suivantes :

« Aucune autorisation n'est nécessaire pour le travail du dimanche durant cinq heures au plus pendant neuf dimanches au maximum par an et aucun supplément de salaire n'est dû pour le travail dominical temporaire. Aucun repos compensatoire n'est octroyé pour le travail dominical effectué. »

Comme la suppression de la let. b de l'art. 28a a été demandée, il faudrait compléter l'art. 28e comme suit :

« En cas de télétravail demandé par le travailleur, aucune autorisation n'est nécessaire pour le travail du dimanche durant cinq heures au plus pendant neuf dimanches au maximum par an et aucun supplément de salaire n'est dû pour le travail dominical temporaire. Aucun repos compensatoire n'est octroyé pour le travail dominical effectué. »

Selon le JU et ZH, l'art. 28e entre en conflit avec les art. 19, al. 3, LTr et 32a, al. 3, OLT 1, qui prévoient que les travailleurs occupés moins de six dimanches par année ont droit à une majoration de salaire de 50 %. Il est nécessaire de préciser clairement les conditions dans lesquelles les travailleurs ont droit à ce supplément de salaire afin d'éviter tout abus.

D'après l'AIHK, il convient de préciser que cela s'applique uniquement au travail dominical effectué en télétravail. Aucune autorisation ne devrait toutefois être nécessaire pour travailler le dimanche jusqu'à 26 dimanches par an. Les art. 28a ss ne devraient s'appliquer qu'aux travailleurs qui peuvent effectuer leur travail à domicile en totalité ou en partie. Si cette mesure était mise en œuvre, l'interdiction du travail dominical pourrait être davantage assouplie que ce qui est prévu à l'art. 28e LTr.

Le parti Parat estime que, dans l'optique de l'assouplissement recherché, il conviendrait de renoncer totalement à limiter le travail dominical et d'imposer à la place au moins un jour entièrement chômé par semaine.

Selon le PLR, la réglementation est trop restrictive. WalderWyss propose soit d'augmenter le nombre de dimanches durant lesquels il est possible de travailler sans autorisation, soit de fixer un seuil minimal de durée au-dessous duquel le télétravail effectué le dimanche n'est pas compté afin d'éviter qu'une simple consultation des courriels de 15 minutes n'use déjà l'un des neuf dimanches autorisés. Le Forum PME ne voit pas l'intérêt des restrictions prévues et demande leur suppression. Comme proposition subsidiaire, il suggère que les employés puissent effectuer jusqu'à 8 heures de télétravail sans autorisation pendant 18 dimanches par an.

D'après BE, BS, OW, le VS et ZH, avec l'introduction de la disposition proposée, le travail dominical régulier ou périodique serait exempté de l'obligation d'obtenir une autorisation. Ainsi, les activités qui, faute de besoin urgent ou de caractère indispensable dûment établis, ne peuvent pas être exercées dans les locaux de l'entreprise le dimanche pourraient être réalisées en télétravail sans autorisation. Cette possibilité serait contraire à l'esprit de la loi sur le travail. ZH fait remarquer qu'un travail dominical d'une durée de plus de 5 heures n'est généralement pas autorisé, car une autre planification pour l'exécution des travaux est possible dans la plupart des cas (art. 27, al. 1, let. a, OLT 1). ZG propose de préciser quelles activités peuvent être réalisées en télétravail le dimanche, afin d'éviter que l'obligation d'autorisation pour des activités qui ne pourraient normalement pas être exécutées le dimanche soit contournée.

Selon OW, la disposition proposée pourrait également accroître le stress au travail, car les employeurs pourraient exercer une pression (latente) sur les travailleurs pour les pousser à effectuer du télétravail le dimanche. UR se montre plutôt critique à l'égard de la possibilité de travailler le dimanche, car celle-ci estompé la frontière entre travail et temps libre. Même si les travailleurs sont libres de décider s'ils souhaitent travailler le dimanche, une pression indirecte pourrait s'exercer.

La Société suisse des employés de commerce estime que le travail dominical ne devrait être possible, s'il devait être autorisé, qu'à des conditions strictes et clairement définies et que les mesures de protection de la santé devraient être garanties. SwissAccounting partage cette position.

L'USS, Unia, Sonntagsallianz, Freikirchen.ch et le SEA estiment que les dimanches chômés sont essentiels pour la vie sociale et la protection de la santé des travailleurs. Le ssp observe que la recherche du profit ne saurait justifier une extension du travail dominical non soumis à autorisation sans qu'il y en ait un besoin urgent.

BL, GE, le JU, OW, SO, le TI et le VS s'opposent à l'autorisation généralisée du travail dominical en cas de télétravail. Selon l'un des arguments avancés, une telle autorisation entrerait en conflit avec

le principe de protection de la santé inscrit dans la loi. Le PEV, Travail.Suisse, l'usam, Unia, Syna, Sonntagsallianz, le SEA, l'USS, le PS, Public Health Schweiz, transfair et le sev rejettent cette disposition.

4.8 Art. 28e LTr Travail du dimanche (*proposition de la minorité : biffer*)

Le PEV soutient la proposition de la minorité de supprimer purement et simplement l'art. 28e. En cas de rejet de cette proposition, le PEV s'oppose en bloc aux modifications de la loi sur le travail.

AG et AI rejettent la proposition de la minorité.

4.9 Art. 28f LTr Travail de nuit

L'AOST, l'AIPT, BE, BL, BS, FR, les GR, NW, TG, le PEV, Travail.Suisse, la Société suisse des employés de commerce, SwissAccounting, Public Health Schweiz, transfair, la FER et Syna approuvent l'article.

Le parti Parat soutient en principe l'interdiction du travail de nuit, mais suggère de redéfinir la plage horaire pour s'écarter de celle prévue par les contrats régissant le travail dans l'entreprise et tenir compte du chronotype des personnes que l'on qualifie d'« hiboux ». L'interdiction du travail de nuit en cas de télétravail devrait être limitée à une plage horaire allant de 2 heures à 6 heures du matin.

ZH, l'usam, l'UPS, VZH, l'AIHK, Swico et swissstaffing demandent la suppression de cette disposition, car ce principe est déjà ancré dans la LTr. Le PLR et Arbeitgeber Banken demandent également la suppression pure et simple de l'article relatif au travail de nuit.

4.10 Art. 28g LTr Convention relative au télétravail

Freikirchen.ch approuve la réglementation sur la convention relative au télétravail.

Le PEV, Travail.Suisse, Syna, Public Health Schweiz et transfair saluent cet article et considèrent qu'il est essentiel que le Conseil fédéral détaille et précise davantage ces mesures. Les inspections cantonales du travail doivent en outre vérifier, lors de leurs contrôles, si la convention est conforme à la loi et si le devoir d'assistance dans l'entreprise est mis en œuvre à l'aide de mesures supplémentaires. AR soutient également cette position.

Pour l'AOST, l'AIPT, BS, FR, NW, TG et le VS, les conditions-cadres qui devraient être fixées dans la convention afin de garantir la protection de la santé ne sont pas précisées. Dans ce contexte, la question de l'enregistrement de la durée du travail, en particulier, est problématique (notamment au regard de l'art. 73a OLT 1), un avis que partage BE. GL propose que les employeurs soient tenus de saisir et de documenter de façon détaillée la durée du travail des travailleurs concernés. En outre, il devrait être précisé, dans la convention, la manière dont les heures de travail effectuées doivent être enregistrées et documentées, en particulier au regard des art. 73a et 73b OLT 1.

NE observe qu'en matière de sécurité des données et de protection de la sphère privée, il sera primordial de clarifier les règles et procédures de contrôle pouvant s'appliquer au domicile des travailleurs, et ce tant pour l'employeur que pour les autorités cantonales d'exécution. Ces règles, tout comme celles concernant l'(in)joignabilité et la durée du repos, devront être clairement définies dans la convention relative au télétravail.

SwissAccounting soutient cette réglementation, mais estime que la convention devrait également inclure, outre les conditions-cadres individuelles, un renvoi au règlement relatif au télétravail qui doit être établi par l'employeur. L'al. 2 devrait donc être adapté en conséquence. Quant au droit de résiliation prévu à l'al. 3, il ne devrait être accordé qu'à l'employeur et le terme de « résiliation » devrait être remplacé par celui de « cessation » ou de « dissolution ».

Selon le PS et l'USS, la possibilité de conclure des contrats de télétravail pourrait contraindre les travailleurs préférant travailler exclusivement dans les locaux de l'entreprise à présenter leur démission (ce qui remet en cause le principe de volontariat).

Selon Bernmobil, une réglementation générale est acceptable et suffisante, pour autant qu'elle fasse partie intégrante du contrat de travail et qu'elle satisfasse aux exigences en matière de contenu d'une convention individuelle. La Société suisse des employés de commerce soutient cette proposition,

mais demande l'ajout d'un al. 4 prévoyant que les employeurs peuvent à tout moment conclure une convention spécifique au télétravail avec les travailleurs.

WalderWyss s'oppose à l'obligation d'établir une convention et au délai de résiliation. Éventuellement, un délai de résiliation nettement plus court (7 jours) pourrait être fixé, afin de permettre le rappel immédiat des télétravailleurs en cas de manquement.

VD, l'UPS, VZH, la FER et swissstaffing s'opposent à l'introduction d'une disposition sur la convention relative au télétravail. Arbeitgeber Banken, Handel Schweiz et Swico demandent la suppression de cet article.

4.11 Art. 28h LTr (proposition de la minorité : nouveau) Instruments de travail et frais

Le PEV, Travail.Suisse, l'USS, Syna, Public Health Schweiz et transfair soutiennent la proposition de la minorité. L'ASEB y est également favorable (si tant est qu'une réglementation soit nécessaire).

Swiss TPH et SSPH+ soulignent que l'employeur doit mettre un poste de travail ergonomique à disposition des travailleurs qui font du télétravail.

Selon Genève Aéroport, l'obligation de l'employeur de fournir au travailleur des instruments et du matériel ne devrait s'appliquer que si les travailleurs n'ont pas de poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

Le ssp souligne que le risque entrepreneurial ne doit pas être transféré sur les travailleurs. Par conséquent, la prise en charge des coûts liés aux instruments et au matériel ne devrait pas pouvoir être reportée sur les travailleurs au moyen d'une simple convention.

L'AOST, l'AIPT, AG, AI, BE, BS, FR, les GR, NW, SH, TG, VD, ZH et VZH considèrent que cette question ne doit pas être réglée dans la LTr, car une éventuelle réglementation sur le financement des instruments de travail et des frais n'a aucun rapport avec la protection de la santé.

Selon les GR, il pourrait éventuellement être mentionné ailleurs que l'autorisation de faire du télétravail est soumise à la condition que le travailleur dispose d'un poste de travail ergonomique.

Le pvl, l'usam, l'UPS, WalderWyss, la FER, swissstaffing, le Forum PME, Arbeitgeber Banken, Handel Schweiz et Swico rejettent la proposition de la minorité.

5 Variante : modification d'un autre acte – code des obligations

5.1 Commentaires généraux des cantons

AG, AI, AR, GE, JU, LU, NE, SG, SH, SO, VD, VS, SZ, TG, TI, ZG, ZH sont favorables à la variante comprenant la modification du CO. Des règles en parallèle dans la LTr et dans le CO font sens au vu des nombreuses questions à régler en cas de télétravail. Des règles fondant un accord entre l'employeur et le travailleur servent la sécurité du droit et la protection du travailleur. AG estime qu'elle doit être retravaillée, car plusieurs questions qui se posent en cas de télétravail ne sont pas réglées (notamment impossibilité survenant au domicile du travailleur, prise en compte des jours fériés au domicile ou au siège de l'employeur, contrôles au domicile du travailleur).

BE, BL, BS, FR, GR, OW, NW, UR s'opposent à la variante avec modification du code des obligations. Les modifications de la LTr sont suffisantes, ces modifications supplémentaires restreignent trop la liberté contractuelle et il ne faut pas de charges administratives supplémentaires pour les entreprises. Un contrat de télétravail peut être conclu sur la base des règles générales. La cohérence avec la LTr n'est de même pas nécessairement assurée et il ne revient pas aux inspections cantonales du travail de contrôler l'application du CO.

BE, BS, VD, VS proposent que les modifications soient intégrées dans le Titre X, sans qu'un contrat spécial soit créé. Le télétravail ne constitue pas une catégorie séparée de contrat de travail et fait l'objet en pratique plutôt d'avenants et non de contrats particuliers. Des questions comme le droit à la déconnexion ou la rémunération des périodes de joignabilité concernent aussi tous les travailleurs.

GL ne se prononce ni pour la variante avec, ni pour celle sans modification du CO et plaide pour une réglementation plus précise quelle que soit la variante choisie.

SZ refuse d'impliquer les inspections du travail dans le contrôle des dispositions du CO.

5.2 Art. 354a CO

AG estime que la définition ne se rapporte pas à celle de l'art. 319 CO, des activités relevant du mandat pouvant être incluses.

5.3 Art. 354b CO

BE, BS, NW estiment que le contenu du contrat ne doit pas être réglé dans la loi. BE, BS sont sceptiques par rapport à la modification du contrat prévue aux al. 2 et 3. BE, BS, VD s'opposent à la création de délais de résiliation particuliers (al. 3).

5.4 Art. 354c CO

ZG soutient la réglementation du droit à la déconnexion dans la loi.

BE, BS, NW estiment que le droit à la déconnexion peut concerner tous les travailleurs et ne se limite pas au télétravail.

5.5 Art. 354d CO

GE propose de préciser cette disposition pour éviter tout abus de l'employeur, le droit à la déconnexion devant être pleinement réalisé. ZH propose également de préciser la disposition en fixant des critères qualitatifs et quantitatifs en cas de joignabilité sans activité effective. GE est sceptique sur des règles parallèles sur le service de piquet en droit privé et en droit public.

BE, BS estiment que la règle devrait valoir pour tout contrat de travail.

5.6 Art. 354e CO

BE, BS, SO soutiennent cette modification.

6 Commentaires des autres destinataires

6.1 Partis politiques : commentaires généraux

Le Centre, PEV, pvl, UDC, sont favorables à la variante comprenant la modification du CO. Elle sert une réglementation complète du télétravail et la sécurité du droit.

PES, PSS rejettent la révision dans son ensemble et par la même la variante proposant une réglementation dans le CO. Le droit en vigueur permet de répondre aux questions juridiques posées par le télétravail. Le contrat de télétravail, s'il est proposé au travailleur, ne lui laisse que le choix de résilier le contrat s'il ne souhaite pas cette forme de travail. Le projet favorise l'utilisation du télétravail comme moyen de pression sur les travailleurs.

PLR rejette la variante proposant une réglementation dans le CO. Elle n'est pas nécessaire et n'était pas demandée par l'initiative parlementaire.

6.1.1 Art. 354a CO

PEV soutient l'introduction de cette définition. Il relève que le CO utilise le terme de "contrat" de télétravail alors que la LTr celui de "convention" et que la formulation suggère une obligation (*verpflichtet*) de faire du télétravail alors que cela devrait être une possibilité.

6.1.2 Art. 354b CO

PEV estime important de pouvoir transformer, comme le prévoit l'al. 2, un contrat de travail en contrat de télétravail et de pouvoir revenir à un contrat de travail ordinaire moyennant un délai d'un mois.

6.1.3 Art. 354c CO

PEV soutient l'introduction du droit à la déconnexion.

PSS estime que la définition du droit à la déconnexion est incohérente et insuffisante. Une définition unifiée devrait être développée avec les partenaires sociaux et comprendre une obligation de mettre des moyens techniques garantissant la déconnexion à disposition.

6.1.4 Art. 354d CO

PEV soutient la réglementation de la rémunération durant les périodes de joignabilité.

6.1.5 Art. 354e CO

PEV soutient cette disposition.

PSS s'oppose à la réglementation, car elle permet à l'employeur de reporter des coûts d'infrastructure sur le travail à peu de frais. L'employeur doit pleinement financer l'aménagement nécessaire à la protection de la santé du travailleur à son poste de télétravail.

6.2 Représentants des travailleurs et syndicats : commentaires généraux

syna, transfair et travail.suisse sont favorables à la variante comprenant la modification du CO. Cela permet d'avoir une réglementation générale du télétravail, pour toutes les personnes salariées. L'introduction d'un contrat de télétravail est également soutenue.

ASEB, sev, ssp, Unia et USS rejettent la révision dans son ensemble, y compris la variante. Elle affaiblit la protection des travailleurs. Une réglementation dans le CO n'est de même pas nécessaire. La création d'un contrat de travail spécial n'est enfin pas la bonne solution.

6.2.1 Art. 354a CO

syna, transfair, travail.suisse proposent que le contrat de télétravail soit caractérisé par une faculté de faire du télétravail et non une obligation. Un droit au retour dans les locaux de l'entreprise doit selon syna également être prévu lorsque l'employé ne souhaite plus faire du télétravail.

Unia relève que le lien entre le champ d'application des règles du CO et de la LTr n'est pas clair.

6.2.2 Art. 354b CO

syna, transfair, travail.suisse saluent la possibilité de transformer un contrat de travail existant en contrat de télétravail, de même que de passer à un contrat de travail ordinaire moyennant un délai d'un mois.

Unia, USS estiment que les règles proposées ne posent pas les bases d'un télétravail sur une base volontaire. Elles estiment que le travailleur qui souhaite retourner au bureau est obligé de résilier le contrat et que le délai d'un mois lui laisse très peu de temps pour s'organiser en vue d'un retour à plein temps au bureau, lorsque l'employeur met fin au contrat de télétravail. Unia critique l'absence de forme du contrat alors que la convention selon la LTr doit revêtir la forme écrite.

6.2.3 Art. 354c CO

ASEB, syna, transfair, travail.suisse soutiennent l'introduction du droit de ne pas être joignable.

ASEB demande à ce que ce droit ne se limite pas aux vacances et jours de congé. Il devrait porter sur des périodes à définir contractuellement. Unia, USS critiquent aussi la formulation trop restrictive et insuffisante. La disposition devrait inclure toute période en dehors du temps de travail ou de périodes de joignabilité définies.

ssp demande que le droit à la déconnexion soit réglé de manière générale pour tous les contrats de travail.

ASEB, ssp, USS demandent que l'employeur ait l'obligation de mettre des moyens techniques à disposition pour réaliser la déconnexion. Cette règle pourrait figurer dans les ordonnances relatives à la loi sur le travail.

Unia critique le manque de coordination avec la LTr. Pourquoi le droit à la déconnexion prévu à l'art. 28b P-LTr ne vaudrait-il pas dans le cadre du CO?

6.2.4 Art. 354d CO

syna, transfair, travail.suisse saluent la réglementation sur le salaire pendant la période où l'employée est joignable mais demandent de régler le montant minimal du salaire.

Unia critique le manque de précision des critères de fixation de la rémunération et propose d'ajouter le temps de réaction comme critère additionnel.

6.2.5 Art. 354e CO

syna, transfair, travail.suisse saluent la réglementation. Mais syna s'oppose à la possibilité de renoncer à la prise en charge des frais par l'employeur à l'al. 1. Il s'agit d'une détérioration par rapport au droit en vigueur.

ASEB, sev, ssp, Unia, USS s'opposent à la réglementation proposée. Elle pose divers problèmes et constitue un transfert du risque de l'entreprise sur le travailleur.

6.3 Représentants des employeurs et associations patronales : commentaires généraux

FER, UPS, USAM, VZH, rejettent la variante comprenant une modification du CO. Les règles générales relatives au contrat de travail sont adaptées au télétravail. L'initiative parlementaire demande des flexibilisations qui relèvent du temps de travail, réglé dans la LTr.

APBS, swissstaffing rejettent la révision dans son ensemble, y compris la variante comprenant une modification du CO. La révision proposée va au-delà des demandes de l'initiative parlementaire, complique les règles sur le télétravail et crée des charges supplémentaires pour les entreprises. La révision doit se limiter aux demandes de l'initiative parlementaire et inclure des catégories de travailleurs également concernés par les règles de flexibilisation. Concernant la variante, les règles en vigueur sont suffisantes et les modifications proposées sont contreproductives et problématiques.

6.3.1 Art. 354a CO

swissstaffing rejette cette modification. Des pratiques contractuelles se sont développées dans le cadre actuel, qui octroie la flexibilité nécessaire. Les nouvelles règles créent plus de problèmes qu'elles n'en résolvent et engendrent une charge supplémentaire importante pour les employeurs.

6.3.2 Art. 354b CO

swissstaffing rejette cette modification. Des pratiques contractuelles se sont développées dans le cadre actuel qui octroie la flexibilité nécessaire. Les nouvelles règles créent plus de problèmes qu'elles n'en résolvent et engendrent une charge supplémentaire importante pour les employeurs de même que plus de complexité.

VZH critique l'introduction d'un délai de résiliation, ce dernier limitant la liberté contractuelle.

6.3.3 Art. 354c CO

swissstaffing rejette cette modification. Elle crée une inégalité face à d'autres formes de travail pour lesquelles un droit à la déconnexion pourrait exister et une incertitude du fait que ce droit n'existerait a contrario par pour ces autres formes.

APBS critique cette disposition, notant que des situations d'urgence peuvent rendre un contact nécessaire, la limite étant constituée par la protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO).

6.3.4 Art. 354d CO

swissstaffing rejette cette modification. La pratique découlant des règles en vigueur est suffisante. Une inégalité est aussi créée vis-à-vis d'autres formes de travail.

VZH critique cette disposition car elle crée des problèmes de délimitation entre temps de travail payé et temps libre et pose des questions difficiles en lien avec la notion de temps de travail selon la LTr.

6.3.5 Art. 354e CO

swissstaffing rejette cette modification. La pratique actuelle est suffisante. Il n'est pas nécessaire de régler cette question.

6.4 Autres destinataires : commentaires généraux

Bernmobil, die plattform, une minorité des membres du Forum-PME, Genève Aéroport, kfmv, SPS, swissaccounting, sont favorables à la variante comprenant des modifications du CO. Ces modifications servent la clarté et la sécurité du droit sur des points importants. Elles favorisent l'acceptation du télétravail.

AIHK, AIPT, Commerce Suisse, une majorité des membres du Forum-PME, SAB, Swico, WalderWyss, ZHK rejettent la variante. Elle n'est pas utile, les règles générales permettant de résoudre beaucoup de problèmes liés au télétravail. La révision doit se limiter à flexibiliser le temps de travail, matière qui relève de la LTr. Les règles dans le CO ne correspondent pas au mandat de l'initiative.

Sonntagsallianz, SSMT, UNIGE rejettent le projet dans son ensemble.

AIPT, WalderWyss n'approuvent pas la création d'un contrat de travail spécial et favorise des règles intégrées aux art. 319 ss CO.

6.4.1 Art. 354a CO

SPS propose de modifier la formulation de sorte à souligner que le travailleur a la possibilité de faire du télétravail et n'y est pas obligé.

AIHK critique cette disposition, car le lien à la définition de l'art. 319, al. 1, CO n'est pas établi, la définition ne comprend pas le télétravail et l'obligation de faire du télétravail ne doit pas incomber au travailleur, mais c'est bien au contraire l'employeur qui s'engage à permettre cette forme de travail.

6.4.2 Art. 354b CO

SPS souligne l'importance de pouvoir introduire le télétravail dans une relation de travail existante et de pouvoir revenir à un contrat de travail ordinaire moyennant un délai d'un mois. AIPT critique au contraire ces possibilités et l'introduction d'un délai différent de ceux prévus dans les règles générales sur les délais de congé.

Bernmobil rejette cette modification, la convention sur le télétravail devant uniquement être conforme aux règles générales sans qu'il y ait besoin de règles additionnelles.

AIPT critique la détermination du contenu du contrat dans la loi car cela crée des incohérences en droit du travail.

WalderWyss relève en lien avec les périodes de joignabilité que les règles sur les heures et le travail supplémentaires doivent pouvoir s'appliquer en dehors de ces périodes sans qu'il y ait un droit à ne pas être joignable. Il devrait ainsi être question de "Blockzeiten".

AIHK critique cette disposition, car elle ne mentionne pas tous les points qui devraient être réglés en cas de télétravail. AIHK, WalderWyss critiquent la possibilité de mettre fin unilatéralement au télétravail dans le délai d'un mois pour revenir à un contrat de travail ordinaire, car cela oblige l'employeur à offrir un poste de travail dans ses locaux. Cela n'est par exemple pas possible pour un employeur aux USA qui emploie un collaborateur en Suisse. Inversement, WalderWyss relève que l'employeur qui use de la possibilité de revenir à contrat de travail ordinaire oblige son collaborateur à travailler dans des locaux potentiellement éloignés (entreprise genevoise employant par exemple une personne domiciliée en Thurgovie). WalderWyss suggère de ce fait que la modification doit se fonder sur un commun accord, qui devrait cependant intervenir dans les délais de congé ordinaires, conformément aux règles sur le congé-modification.

6.4.3 Art. 354c CO

die platform, kfmv, SPS soutiennent l'introduction de cette disposition.

die platform, kfmv propose d'inclure la protection de la santé dans cette disposition.

AIPT critique cette disposition au motif que le droit à la déconnexion n'est pas spécifique au télétravail mais concerne tous les travailleurs.

WalderWyss relève que le lien au droit général à la déconnexion découlant de l'art. 328 CO n'est pas clair.

6.4.4 Art. 354d CO

SPS soutient l'introduction de règles sur la rémunération des périodes de joignabilité mais demande à ce qu'un minimum au salaire soit fixé dans la loi.

AIPT critique cette disposition car la règle concerne toutes les relations de travail.

WalderWyss relève que les règles proposées se distinguent de celles de l'OLT 1 sur le service de piquet et que toute rémunération peut être exclue actuellement pour le temps mis à disposition, par contrat ou CCT. Cette disposition n'est donc pas nécessaire et règle un point qui n'est pas réglé pour les autres relations de travail. Il faudrait à tout le moins l'intégrer dans les règles générales et prévoir que le temps de joignabilité n'est pas du temps de travail et que sa rémunération peut être comprise dans le salaire.

6.4.5 Art. 354e CO

AIPT, SPS soutiennent les règles proposées.

WalderWyss critique l'al. 1 et donne sa préférence à la règle générale de l'art. 327 CO. La forme écrite pour une dérogation n'est de même pas indiquée. L'al. 2 est inutile et devrait à tout le moins figurer dans les règles générales.

7 Liste des organismes ayant répondu
Liste der eingegangenen Stellungnahmen
Elenco dei partecipanti che hanno risposto

Kantone / Cantons / Cantoni

AG	Aargau / Argovie / Argovia	5001	Aarau
AI	Appenzell Innerrhoden / Appenzell Rhodes-Intérieurs / Appenzello Interno	9050	Appenzell
AR	Appenzell Ausserrhoden / Appenzell Rhodes-Extérieurs / Appenzello Esterno	9102	Herisau
BE	Bern / Berne / Berna	3000	Bern
BL	Basel-Landschaft / Bâle-Campagne / Basilea-Campagna	4410	Liestal
BS	Basel-Stadt / Bâle-Ville / Basilea- Città	4001	Basel
FR	Freiburg / Fribourg / Friburgo	1701	Freiburg
GE	Genf / Genève / Ginevra	1211	Genève
GL	Glarus / Glaris / Glarona	8750	Glarus
GR	Graubünden / Grisons / Grigioni	7001	Chur
JU	Jura / Giura	2800	Delémont
LU	Luzern / Lucerne / Lucerna	6002	Luzern
NE	Neuenburg / Neuchâtel	2001	Neuchâtel
NW	Nidwalden / Nidwald / Nidvaldo	6370	Stans
OW	Obwalden / Obwald / Obvaldo	6060	Sarnen
SG	St. Gallen / Saint-Gall / San Gallo	9001	St. Gallen
SH	Schaffhausen / Schaffhouse / Sciaffusa	8200	Schaffhausen
SO	Solothurn / Soleure / Soletta	4509	Solothurn
SZ	Schwyz	6320	Schwyz
TG	Thurgau / Turgovie / Turgovia	8510	Frauenfeld
TI	Tessin / Ticino	6501	Bellinzona
UR	Uri	6460	Altdorf
VD	Waadt / Vaud	1014	Lausanne
VS	Wallis / Valais / Vallese	1950	Sion
ZG	Zug / Zoug / Zugo	6310	Zug
ZH	Zürich / Zurich / Zurigo	8090	Zürich



In der Bundesversammlung vertretene politische Parteien
Partis politiques représentés à l'Assemblée fédérale
Partiti politici rappresentati nell'Assemblea federale

	Die Mitte Le Centre Alleanza del Centro	3001	Bern
EVP PEV PEV	Evangelische Volkspartei der Schweiz Parti Evangélique Partito evangelico svizzero	3001	Bern
FDP PLR PLR	FDP. Die Liberalen PLR. Les Libéraux-Radicaux I Liberali Radicali	3001	Bern
GPS PES PES	Grüne Partei der Schweiz Parti écologiste suisse Partito ecologista svizzero	3011	Bern
glp pvl	Grünliberale Partei Parti vert'libéral Partito verdi liberali	3011	Bern
SVP UDC UDC	Schweizerische Volkspartei Union démocratique du centre Unione democratica di centro	3001	Bern
SP PSS PSS	Sozialdemokratische Partei der Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero	3001	Bern

Gesamtschweizerische Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete
Associations faitières des communes, des villes et des régions de montagne qui œuvrent au
niveau national
Associazioni mantello nazionali dei comuni, delle città e delle regioni di montagna

SAB	Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete Groupement suisse pour les régions de montagne Gruppo svizzero per le regioni di montagna	3001	Bern
	Schweizerischer Gemeindeverband Association des Communes Suisses Associazione dei Comuni Svizzeri	3001	Bern

Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft
Associations faitières de l'économie qui œuvrent au niveau national
Associazioni mantello nazionali dell'economia

Travail.Suisse	Dachorganisation der Arbeitnehmenden Organisation faitière	3001	Bern
kfmv	Kaufmännischer Verband Schweiz (die plattform) Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio	8027	Zürich
SAV UPS USI	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union patronale suisse Unione svizzera degli imprenditori	8032	Zürich
sgv usam usam	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri	3001	Bern
SGB USS USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera	3000	Bern 23

Weitere interessierte Kreise
Autres milieux intéressés
Altre cerchie interessate

AIHK	Aargauische Industrie- und Handelskammer	5000	Aarau
VZH	Arbeitgeber Zürich	8001	Zürich
APBS	Arbeitgeberverband der Banken Association patronale des banques suisses	4051	Basel
	Bernmobil	3000	Bern 14
	Centre Patronal	1094	Paudex
FER	Fédération des entreprises romandes	1211	Genève 3
	Freikirchen.ch	8330	Pfäffikon
	Genève aéroport	1215	Genève 15
sev sev sev	Gewerkschaft des Verkehrspersonals Syndicat du personnel des transports Sindacato del personale dei trasporti	3000	Bern
Unia	Gewerkschaft Unia Syndicat Unia Sindacato Unia	3000	Bern 16
	HandelSchweiz	4010	Basel
IVA AIPT AIPL	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz L'association intercantonale pour la protection des travailleurs L'associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori	3001	Bern
	KMU-Forum Forum-PME	3003	Bern
PARAT	Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe	6312	Steinhausen
SPS	Public Health Schweiz Santé Public Suisse	3005	Bern
SEA	Schweizerische Evangelische Allianz	8005	Zürich
SUVA CNA INSAI	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents	6004	Luzern

	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni		
SGARM SSMT	Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin Société Suisse de Médecine du Travail		
sbpv ASEB ASIB	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca		
	Sonntagsallianz	3011	Bern
Swico	Swico	8004	Zürich
	Swiss Accounting	8001	Zürich
SSPH+	Swiss School of Public Health	8001	Zürich
Swiss TPH	Swiss Tropical and Public Health Institute	4123	Allschwil
	swissstaffing	8600	Dübendorf
Syna	Syna, Die Gewerkschaft Syna, Le syndicat Syna, Il sindacato	4600	Olten
	transfair	3000	Bern
	Université de Genève		Genève
vpod ssp ssp	Verband des Personals öffentlicher Dienste Syndicat des services publics Sindacato dei servizi pubblici	8036	Zürich
VSAA AOST	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbahörden Association des offices suisse du travail	3001	Bern
Walder- Wyss	Walder Wyss Ltd	8034	Zürich
ZHK	Zürcher Handelskammer	8021	Zürich