

Travail à domicile : vers une redéfinition des règles sur le temps de travail

La frontière entre temps de travail et vie privée devient de plus en plus floue, en particulier lorsque le travail est accompli dans un logement privé. Si des solutions ont été adoptées pour mieux protéger le personnel domestique logé à domicile, les propositions visant à réglementer le télétravail restent divergentes. *Karine Lempen*

Abrégé Temps de travail ou temps de repos ? La question se pose avec acuité pour deux formes très différentes de travail à domicile : le travail domestique accompli par du personnel logé au sein d'un ménage employeur (« live-in ») et le télétravail réalisé à domicile via les outils numériques (« home office »). Dans les deux cas, la frontière entre vie professionnelle et vie privée tend à s'effacer. Alors que des règles ont récemment été adoptées par l'Organisation internationale du travail pour mieux protéger le personnel de maison contre le risque d'épuisement professionnel, les propositions visant à mieux encadrer le télétravail numérique à domicile sont loin de faire l'unanimité. Toutefois, de part et d'autre de l'échiquier politique, des voix soulignent la nécessité de diminuer le stress au travail et d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Comment identifier le temps de travail lorsque la personne salariée effectue tout ou partie de son activité dans un ménage privé ? La question se pose surtout en lien avec deux formes contemporaines de travail à domicile, à savoir le travail domestique accompli par du personnel logé au sein d'un ménage employeur (« live-in ») et le télétravail réalisé à domicile au moyen des outils numériques (« home office »).

Dans les deux cas, l'effacement de la frontière entre travail et repos peut entraîner une mise à disposition excessive du temps de la personne employée. Celle-ci est parfois prête à satisfaire 24 heures sur 24 les éventuels besoins professionnels, au détriment de sa santé et de sa vie sociale ou familiale.

L'OIT encadre le travail domestique

Des règles ont ainsi récemment été adoptées pour mieux protéger le personnel de maison contre le risque d'épuisement professionnel. Au niveau mondial, les employés domestiques qui logent au sein du ménage qui les emploie (dits « live-in ») figurent en effet parmi les personnes salariées qui travaillent le plus longtemps et dont les horaires sont les plus imprévisibles, avec des conséquences négatives importantes sur la santé (liées en

particulier au manque de sommeil) et sur la vie privée (risque d'isolement social)². Face à ce constat, l'Organisation internationale du travail (OIT) a consacré l'une de ses récentes conventions aux conditions de travail dans le secteur de l'économie domestique.

Adoptée en 2011, la Convention de l'OIT n° 189 sur les travailleurs domestiques précise notamment la notion de « temps de travail » : celui-ci est ainsi susceptible d'inclure les moments durant lesquels la personne salariée ne fournit aucune prestation concrète, mais se tient prête à répondre aux éventuelles sollicitations de son employeur et ne peut, pour cette raison, disposer librement de son temps³. La Recommandation n° 201 de l'OIT encourage les États à réglementer le « nombre maximal d'heures de disponibilité » exigibles et la façon dont pourrait s'effectuer leur calcul⁴. Le temps de travail – y compris les « périodes de disponibilité » – devrait être « fidèlement » documenté⁵.

Cette Convention n° 189 a été ratifiée par la Suisse en 2014. Le législateur helvétique a toutefois exclu les ménages privés du champ d'application de la loi fédérale sur le travail. Les règles sur la durée du travail accompli par le personnel de maison se trouvent ainsi dans des contrats-types de travail (CTT) can-

tonaux, auxquels il est toutefois possible de déroger. En effet, les signataires d'un contrat individuel ont le droit de convenir d'une durée du travail plus élevée que celle prévue par le CTT.

Le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) a récemment élaboré un modèle de CTT en matière de prise en charge 24 heures sur 24 à l'intention des cantons. Ce modèle de CTT complète les contrats-types de travail cantonaux pour les travailleurs de l'économie domestique, conformément à l'article 359 du code des obligations. Il précise que le temps passé au domicile de la personne assistée, « sans accomplir un travail actif, mais en se tenant à disposition de la personne assistée », donne droit à une rémunération dont le montant varie selon l'intensité de l'assistance.

En outre, le modèle de CTT du Seco fixe de nouvelles normes en matière d'enregistrement du temps de travail. Il est en particulier prévu qu'un décompte détaillé soit visé chaque semaine par les parties au contrat. Les cantons de Genève, de Vaud et du Valais ont par exemple déjà introduit dans leur contrat-type sur l'économie domestique une obligation d'enregistrer le temps de travail. Une telle exigence suit la Recommandation n° 201 de l'OIT et contribue à faciliter la preuve des heures de travail.

Une frontière difficile à tracer

Si les inspections du travail ne sont pas habilitées à pénétrer au sein des ménages privés pour contrôler la bonne application des CTT au personnel domestique, elles ne sont pas davantage autorisées à accéder au domicile des télétravailleuses et télétravailleurs. Néanmoins, les règles impératives de la loi sur le travail sur la durée et l'enregistrement du travail sont en principe applicables au télétravail. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et le Bureau international du travail (BIT) relèvent que l'allongement de la durée du

2 OIT (2014), p. 4–5.

3 Art. 10 § 3 C189.

4 Art. 9 § 1 R201.

5 Art. 8 § 1 R201.

1 Pour une analyse détaillée, voir Lempen et Major (2019).

travail est l'une des premières conséquences du télétravail⁶. Un tel effet paraît logique lorsque le télétravail vient s'ajouter au travail convenu. En pratique, cependant, la frontière entre le télétravail formel (en lieu et place du travail de bureau) et le télétravail informel (additionnel) n'est pas si évidente à tracer. En particulier, lorsque le temps de travail convenu ne suffit pas à atteindre les objectifs fixés par l'entreprise, la question de savoir si les heures accomplies depuis la maison sont ordonnées, tolérées ou cachées est parfois difficile à trancher.

Contrairement aux règles adoptées pour protéger plus efficacement le personnel de maison, les propositions visant à mieux encadrer le télétravail numérique à domicile sont pourtant loin de faire l'unanimité. Alors que certains partis demandent au Parlement l'introduction d'un «droit à la déconnexion»⁷ sur le modèle français ou belge ainsi qu'une documentation systématique du travail numérique, d'autres préconisent en revanche un assouplissement des normes encadrant l'exercice du travail à distance⁸.

Télétravail, santé et «conciliation»

Les différentes propositions s'appuient en partie sur les mêmes arguments, notamment celui de la protection de la santé. Selon certains, une plus grande autonomie permettrait une diminution du stress; pour d'autres, une déréglementation ouvrirait la voie à une

disponibilité sans limites et à l'épuisement professionnel.

L'argument de la conciliation entre la sphère professionnelle et les autres domaines de la vie est également invoqué dans les deux camps. Si les uns soulignent l'intérêt de pouvoir avancer sur un dossier le dimanche, d'autres relèvent que la présence à domicile d'une personne ne souhaitant pas être dérangée dans son travail dominical n'est pas bénéfique pour la vie de famille.

Les études compilées par l'agence Eurofound révèlent que le lien entre le télétravail et l'équilibre «travail – vie privée» est complexe. Les constats varient suivant le type de télétravail. Celui-ci peut en effet remplacer (totalement ou partiellement) le travail de bureau. Il peut également s'agir de télétravail informel, réalisé de façon souvent non rémunérée, en sus des heures convenues. Si un meilleur équilibre entre la profession et les autres facettes de l'existence est régulièrement mentionné parmi les principaux avantages du télétravail à domicile, le brouillage des frontières peut aussi conduire à négliger les tâches domestiques et générer des conflits familiaux. Le risque de tensions est particulièrement présent lorsque le travail pour l'entreprise est accompli durant le temps libre⁹.

Vers une maîtrise accrue de son temps de travail

L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, le vieillissement de la population ainsi que l'insuffisance et le coût des structures de prise en charge complexifient encore la recherche d'équilibre

entre travail et obligations familiales: le travail rémunéré doit, de plus en plus souvent, être articulé avec le travail gratuit d'assistance aux proches (proches aidants). Dans ce contexte, les normes sur le temps de travail sont redéfinies, en Suisse comme ailleurs.

Eu égard à la nécessité de protéger la santé et de réaliser l'égalité entre femmes et hommes, l'OIT attire l'attention des gouvernements sur le fait que les solutions qui seront négociées au niveau tripartite, avec les partenaires sociaux, devront permettre aux personnes salariées d'exercer une plus grande «influence sur leurs heures de travail tout en tenant compte des besoins des entreprises durables»¹⁰.

¹⁰ OIT (2018) N 927.



Karine Lempen

Professeure de droit du travail, université de Genève

Bibliographie

- Eurofound et OIT (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.*
- Eurofound (2019). *Digital age. Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers.*
- Lempen Karine et Major Marie (2019). «Les normes de l'OIT et les discours sur le temps de travail en Suisse», dans: Stéphanie Dagron, Anne-Sylvie Dupont et Karine Lempen (éd.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?* Éditions juridiques libres, Genève, p. 81–135.
- Organisation internationale du travail OIT (2014). *Temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur*, Note d'information n° 7.
- Organisation internationale du travail OIT (2018). *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir.*

⁶ Eurofound et OIT (2017), p. 21–22; Eurofound (2019), p. 31–32.

⁷ Voir par exemple la motion 17.3201 Mazzone (groupe des Verts), «Déconnexion en dehors des heures de travail. Préciser le cadre légal pour accompagner l'évolution technologique du travail», liquidée.

⁸ Voir en particulier l'initiative parlementaire 16.484 Burkart (groupe libéral-radical), «Assouplir les conditions encadrant le télétravail», non encore traité au Conseil national.

⁹ Eurofound et OIT (2017), p. 28–31; Eurofound (2019), p. 34–35.

Flexibilisation des horaires de travail discutée au Parlement

Le Parlement traite plusieurs interventions demandant un assouplissement des modèles de travail. Le conseiller aux États lucernois Konrad Graber (PDC) a déposé en mars 2016 une initiative parlementaire pour «introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés». Elle propose un nouveau régime d'annualisation afin d'assouplir les règles liées à la durée maximum de travail hebdomadaire. Pour autant que les temps de pause légaux soient respectés, la durée de la journée de travail individuelle pourrait ainsi aller jusqu'à 15 heures (contre quatorze aujourd'hui). Le repos quotidien

pourrait, selon l'état actuel du projet, être réduit à neuf heures plus d'une fois par semaine et interrompu sur une base volontaire. Quant au travail du dimanche, il ne nécessiterait plus d'autorisation s'il est effectué selon la libre appréciation du travailleur et en dehors de l'entreprise, par exemple dans le cadre du télétravail ou d'un voyage d'affaires. Ce modèle pourrait s'appliquer aux cadres et aux spécialistes qui touchent un salaire annuel brut supérieur à 120 000 francs ou bénéficient d'un niveau de formation élevé, qui disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires.

Le Conseil des États a classé une deuxième initiative parlementaire déposée par Karin Keller-Sutter, alors sénatrice (PLR, Saint-Gall), qui entendait «libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail». La majorité du Conseil des États a préféré se concentrer sur l'initiative Graber. La procédure de consultation externe a eu lieu fin 2018. Le délai de traitement a été prolongé jusqu'à la session de printemps 2021. La Commission de l'économie et des redevances du Conseil des États est chargée de l'élaboration du projet. Pour les initiatives parlementaires, le Parlement rédige lui-même le



projet de loi avec l'appui technique de l'administration, par exemple sous la forme de renseignements matériels ou juridiques. La commission compétente soumet ensuite sa proposition à son conseil et la transmet simultanément au Conseil fédéral pour prise de position.