



Notice d'information pour la séance de la CER-E des 23/24 mars 2026

Date :

6 mars 2026

Destinataires :

membres de la CER-E

Numéro de dossier : SECO-601-14.2-3/1/1/2/15

Initiative parlementaire Burkart (16.484)

Assouplir les conditions encadrant le télétravail

Travail dominical et télétravail

- Dans le cadre de la séance de la CER-E du 22 janvier 2026, l'administration a pris note de diverses **questions concernant le travail dominical** en général et des propositions relatives à l'art. 28e de l'avant-projet de LTr soumises dans le cadre de l'affaire 16.484 (voir ch. 1 et annexes 1 et 2).
- À l'issue de la séance de la commission, une nouvelle proposition relative au télétravail dominical (n° 011) a été déposée le 15 février 2026 par un membre de la commission. Cette proposition doit également être intégrée dans la présente notice (voir ch. 1 et annexes 1 et 2).
- Dans un premier temps, compte tenu de la complexité du sujet, les règles applicables au **travail dominical** sont exposées (voir ch. 2 à 5) :
 - o Le travail dominical est en principe interdit. Des exceptions sont prévues au niveau de la loi ou des ordonnances ou peuvent être autorisées sous certaines conditions (voir ch. 2 et 3).
 - o À ce jour, il n'existe aucune réglementation légale spécifique sur le télétravail. L'art. 34a de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) contient une règle sur le travail dominical analogue à celle déposée par le Conseil national (voir ch. 4 et annexe 1).
 - o Conformément au droit en vigueur et sous réserve des exceptions prévues par la loi, les travailleurs doivent en principe également enregistrer leur temps de travail et de repos lorsqu'ils travaillent depuis chez eux (voir ch. 5).
- Sur la base de ces éléments, **des réponses concrètes et aussi succinctes que possible sont enfin apportées aux questions qui ont été adressées à l'administration** (voir annexe 2).

1. Contexte et questions adressées à l'administration lors de la CER-E du 22 janvier 2026

L'art. 28e de l'avant-projet de LTr relatif à l'affaire 16.484 doit régler la question du télétravail dominical (voir annexe 1). Lors la séance de la CER-E du 22 janvier 2026, la commission a souhaité que l'administration réponde par écrit à différentes questions (voir annexe 2). Les deux propositions n° 002 et n° 009 relatives au télétravail dominical ont été discutées durant la séance de la commission. De plus, le 15 février 2026, un membre de la commission a déposé une autre proposition (n° 011), dont la qualification doit également être intégrée dans la présente notice (voir contexte détaillé dans les annexes 1 et 2).



2. Règles générales relatives au travail dominical

2.1. Interdiction générale de travailler le dimanche

La loi sur le travail (LTr ; RS 822.11) prévoit une **interdiction générale de travailler le dimanche**. En principe, il est interdit d'occuper des travailleurs du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures (art. 18 LTr). Le travail dominical¹ ne peut être autorisé qu'à titre exceptionnel et sous certaines conditions (indispensabilité technique ou économique ou besoin urgent ; voir art. 19, al. 1 à 4, LTr).

2.2. Consentement des travailleurs

Les travailleurs ne peuvent être affectés au travail dominical qu'avec leur **consentement** exprès (art. 19, al. 5, LTr). Le consentement peut être donné par écrit directement dans le contrat de travail ou au moment où le travailleur y est nouvellement affecté à titre exceptionnel. L'autorité qui délivre l'autorisation doit s'assurer que le consentement du travailleur a bien été obtenu (voir art. 41, al. 2, let. e, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, OLT 1 ; RS 822.111).

2.3. Supplément de salaire et temps de repos compensatoire

Pour le travail dominical temporaire n'excédant pas six dimanches par année civile, la loi sur le travail prévoit une **majoration de salaire** de 50 % pour le travailleur (art. 19, al. 3, LTr). En revanche, conformément à la LTr, aucun supplément de salaire n'est dû au travailleur qui serait occupé le dimanche de manière régulière ou périodique. De plus, tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre d'une durée égale. Conformément à l'art. 21, al. 7, OLT 1, ce repos compensatoire doit être accordé dans un délai de quatre semaines. Si le travail dominical dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (soit 35 heures au total).

S'il s'avère au cours d'une année civile qu'un travailleur ou une travailleuse, contrairement aux attentes, doit effectuer plus de 6 dimanches de travail (jours fériés légaux compris), le supplément de salaire de 50 % reste dû exclusivement et au maximum pour les 6 premiers dimanches (jours fériés légaux compris).

2.4. Autres règles relatives au travail dominical

Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire du travailleur doit coïncider avec un dimanche complet (art. 20 LTr). En outre, un travailleur ne peut pas travailler plus de six jours consécutifs (art. 21, al. 3, OLT 1).

3. Exceptions en vigueur à l'interdiction de travailler le dimanche

3.1. Travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée (art. 3, let. d, LTr)

Les dispositions de la loi sur le travail relatives à la durée du travail et du repos ne s'appliquent pas aux travailleurs qui exercent une **fonction dirigeante élevée** (contrairement aux dispositions relatives à la protection de la santé) (art. 3, let. d, LTr, en relation avec l'art. 9

¹ Au sens de l'art. 13 OLT 1, la durée du travail correspond au temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.

OLT 1). Cela signifie que ces travailleurs ne sont pas soumis à l'interdiction de travailler le dimanche.

3.2. Dispositions spéciales prévues par l'OLT 2 pour certaines catégories de travailleurs et d'entreprises

Sont également exemptés d'autorisation, les travailleurs occupés dans des entreprises auxquelles s'appliquent les dispositions spéciales prévues par l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail. L'OLT 2 se fonde sur l'art. 27, al. 1, LTr. Les catégories d'entreprises et de travailleurs auxquelles s'appliquent l'OLT 2 sont énumérées aux art. 15 ss OLT 2. Ces articles précisent quelles dispositions spéciales des art. 3 à 14 OLT 2 s'appliquent aux différentes catégories d'entreprises et de travailleurs. La plupart d'entre elles sont exemptées de l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail de nuit et/ou du dimanche².

3.3. Entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal

Faisant suite à l'initiative parlementaire Graber 16.414 « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés », l'art. 34a OLT 2 est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Cet article prévoit, pour certains travailleurs occupés dans des entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal, la possibilité de travailler le dimanche sans autorisation officielle. Ainsi, les travailleurs occupés sur la base d'un régime d'horaire annualisé au sens de l'art. 34a OLT 2 peuvent travailler sans autorisation officielle durant cinq heures au maximum pendant neuf dimanches au plus par année. S'il est vrai que les entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire ou du conseil fiscal ne présentent pas de raisons techniques ou économiques rendant indispensable le travail dominical régulier ou périodique, il peut cependant arriver que les travailleurs doivent exceptionnellement travailler quelques heures le dimanche en raison d'un besoin urgent³.

4. Travail dominical à domicile

4.1. Absence de réglementation légale spécifique sur le télétravail

À ce jour, il n'existe aucune disposition légale spécifique relative au télétravail. Les règles générales s'appliquent. Dans de nombreuses entreprises auxquelles s'appliquent des dispositions spéciales de l'OLT 2, le travail à domicile ne joue qu'un rôle secondaire. Par exemple, le personnel des établissements de l'hôtellerie et de la restauration (art. 23 OLT 2),

² Par exemple, les cliniques et hôpitaux (art. 15 OLT 2), les jardins et parcs zoologiques ainsi que les refuges pour animaux (art. 22 OLT 2), les boulangeries, pâtisseries et confiseries (art. 27 OLT 2) ou les centraux téléphoniques (art. 33 OLT 2) n'ont pas besoin de solliciter une autorisation pour occuper des travailleurs le dimanche.

³ L'art. 32b OLT 2, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023, fait également suite à l'initiative parlementaire Graber 16.414 « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés ». Ainsi, pour les travailleurs occupés par des entreprises actives dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) affectés à des activités relevant des TIC liées à des projets ou soumises à des échéances, l'intervalle dans lequel s'inscrit la période de travail de jour et de travail du soir peut, pour certaines activités, être prolongée jusqu'à un maximum de 17 heures au lieu de 14 heures. En outre, des règles particulières s'appliquent en ce qui concerne le repos quotidien. En revanche, aucune disposition spéciale n'est prévue pour ces entreprises en ce qui concerne le travail de nuit et le travail dominical.

des entreprises de services dans les gares (art. 26a OLT 2) ou des boulangeries (art. 27 OLT 2) doit travailler sur place.

4.2. Nouvelle proposition concernant le télétravail dominical

S'appuyant sur des réflexions semblables à celles qui ont présidé à l'introduction de l'art. 34a OLT 2 (voir ch. 3.3), le Conseil national a décidé que les travailleurs visés à l'art. 28a LTr, qui ont donné leur consentement pour effectuer du télétravail, puissent travailler sans autorisation officielle durant cinq heures au plus pendant neuf dimanches au maximum par an (decision du CN art. 28e LTr relatif à l'affaire 16.484 ⁴; voir liste figurant à l'annexe 1). Un travailleur pourrait ainsi, par exemple, rattraper partiellement le dimanche un jour de congé pris durant la semaine. Comme toujours, le travail dominical ne serait possible qu'avec le consentement de chaque travailleur (art. 19, al. 5, LTr).

Lors de la séance de commission du 22 janvier 2026, différentes propositions relatives à la réglementation du télétravail dominical ont été présentées⁵. Le 15 février 2026, une nouvelle proposition (n° 011) concernant le télétravail dominical a été déposée:

« Le travail dominical sous forme de télétravail ne nécessite aucune autorisation s'il est effectué à la demande de l'employée ou de l'employé. Le temps de travail effectué le dimanche doit être compensé par un temps de repos dans les meilleurs délais, si possible au cours de la semaine précédant ou suivant le travail dominical. Cela ne donne droit à aucune majoration de salaire ou de temps de travail. »

La proposition de modification n° 011, qui précise que le travail dominical est accompli « à la demande de l'employée ou de l'employé », indiquerait explicitement que l'initiative du travail dominical doit émaner du travailleur lui-même.

En l'absence de cette disposition, les règles suivantes s'appliquent :

Si l'on peut prévoir qu'un travailleur sera occupé plus de six dimanches par an, la LTr ne prévoit aucun supplément de salaire pour le travailleur (art. 19, al. 3, LTr, *a contrario*). À l'inverse, si l'on peut prévoir qu'un travailleur ne sera pas occupé plus de six dimanches par an, une majoration de salaire lui est due, même en cas d'introduction d'une réglementation fixant un maximum de neuf dimanches par an.

Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé, dans un délai de quatre semaines, par un congé de même durée (art. 20, al. 2, LTr et art. 21, al. 7, OLT 1). S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante, par un repos compensatoire d'au moins 35 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (art. 20, al. 2, LTr et art. 21, al. 5, OLT 1).

Les autres règles générales selon lesquelles, une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet (art. 20 LTr) et un travailleur ne peut être appelé à travailler plus de six jours consécutifs (art. 21, al. 3, OLT 1) demeurent applicables (voir ch. 2.4 ci-dessus), même avec cette nouvelle disposition.

⁴ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2016/20160484/N11%20F.pdf>

⁵ Voir liste à l'annexe 1.

5. Existe-t-il un écart entre les dispositions de la LTr en vigueur et la réalité en ce qui concerne la durée du travail et du repos ?

5.1. Dispositions en vigueur relatives à l'enregistrement de la durée du travail et du repos

Les dispositions de la loi sur le travail (y compris celles relatives à la durée du travail et du repos) s'appliquent à tous les travailleurs qui relèvent de son champ d'application indépendamment de leur lieu de travail, et donc également aux travailleurs qui effectuent du télétravail⁶.

Indépendamment du lieu du poste de travail de ses employés, l'employeur doit veiller à les informer suffisamment et de manière appropriée des dangers physiques et psychiques liés à leurs activités. Il doit également les instruire sur les mesures de protection de la santé à prendre. Par conséquent, l'employeur qui souhaite satisfaire la demande d'un travailleur d'effectuer du télétravail doit compter sur sa participation active. Dans l'entreprise, il peut vérifier à tout moment dans quelle mesure le poste de travail mis à disposition répond aux exigences reconnues de la protection de la santé et si les mesures nécessaires ont été mises en œuvre correctement. En cas de télétravail, la supervision directe de l'employeur devient plus difficile. Les travailleurs sont tenus de respecter les consignes de l'employeur en matière de protection de la santé, y compris lors du télétravail, et de respecter les règles généralement reconnues⁷.

La **durée du travail et du repos** doit en principe également être saisie de manière systématique en télétravail⁸ (les exceptions prévues par la LTr et l'OLT 1 restent réservées⁹).

Tout employeur soumis à la loi sur le travail doit tenir à la disposition de l'inspection cantonale du travail les registres et pièces relatives à la durée du travail et du repos de ses travailleurs, conformément à l'art. 73 OLT 1. Ces documents doivent être structurés de manière claire et compréhensible et organisés de telle sorte que les données qu'ils contiennent puissent être enregistrées et contrôlées par les employeurs, les travailleurs et l'autorité compétente. En outre, tant que la durée du travail effective est bien enregistrée, l'employeur peut librement déterminer les modalités d'enregistrement.

Selon la loi sur le travail et ses ordonnances, l'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du travail. En principe, les employeurs peuvent déléguer cette tâche et mandater les travailleurs d'enregistrer eux-mêmes la durée de leur travail. Il convient toutefois de noter que la responsabilité juridique de l'enregistrement de la durée du travail incombe à l'employeur et de veiller à ce que les exigences relatives à la conservation des pièces et registres prévues à l'art. 73, al. 1, OLT 1 continuent de s'appliquer.

⁶ Voir brochure du SECO « Télétravail - Protection de la santé – y compris lorsqu'on travaille à la maison », p. 4, disponible à l'adresse suivante : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

⁷ *Op. cit.*, p. 8.

⁸ *Op. cit.*, p. 10.

⁹ Voir les conditions dans lesquelles il est possible de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail (art. 73a OLT 1) et à l'enregistrement simplifié de la durée du travail (art. 73b OLT 1).

5.2. Dispositions légales en comparaison avec la réalité

5.2.1. Contexte

Lors de la séance de la commission, il a été relevé que le télétravail effectué le soir ou le week-end constitue déjà une réalité qui, jusqu'à présent, n'a tout simplement pas été prise en compte dans la loi. Une réglementation claire créerait des conditions fiables et un cadre juridique sûr en ce qui concerne cette manière de travailler désormais bien établie dans la pratique.

La plupart du temps, les révisions de la loi sur le travail et de ses ordonnances se fondent sur la réalité de la pratique et les besoins actuels¹⁰. Les **dispositions de l'OLT 2** répondent souvent à des besoins particuliers déjà existants et avérés, reconnus par les partenaires sociaux (tant du côté des travailleurs que des employeurs). Il est donc normal qu'un certain écart subsiste entre les prescriptions légales et la réalité vécue jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel article.

5.2.2. Données relatives à la pratique actuelle en matière d'exécution

L'inspection cantonale du travail est chargée de contrôler que les entreprises respectent les dispositions de la LTr. S'agissant de la vérification de la durée du travail et du repos en cas de télétravail, l'autorité de contrôle peut s'appuyer sur les pièces et registres tenus à disposition par l'employeur (voir ch. 5.1).

Les chiffres présentés dans le rapport sur l'inspection du travail en 2024¹¹ renseignent sur le nombre global d'avertissements, de décisions, de dénonciations et de décisions des tribunaux prononcés en cas de violation des prescriptions de la LTr et de la LAA. Il convient de souligner que les activités de contrôle sont fondées sur les risques. La plus grande partie des sanctions pour des infractions aux dispositions relatives à la durée du travail et du repos sont prononcées sur la base de dénonciations concrètes¹². Dans ce cadre, aucune distinction n'est en principe établie entre le travail en entreprise et le télétravail. Par conséquent, en 2024, les inspections cantonales du travail ont réalisé au total 11 426 visites d'entreprises (2023 : 13 448 ; voir p. 10 du rapport). Au cours de la même année, elles ont également adressé 31 dénonciations en lien avec la durée du travail et du repos (2023 : 33 ; voir p. 17 du rapport). Il faut préciser que les dénonciations n'ont lieu que si les contrevenants n'ont pas corrigé la situation après avoir été informés des dispositions applicables par les inspecteurs cantonaux du travail. Enfin, toujours en 2024, dans deux cantons, des sanctions pénales consécutives à une infraction aux prescriptions relatives à la durée du travail et du repos ont été assorties d'amendes pour un montant total de 8100 CHF (ibid.).

¹⁰ Comme indiqué dans la notice d'information du SECO pour la séance de la CER-E du 22 janvier 2026, on estime que, compte tenu de la diffusion actuelle des modèles d'horaires flexibles et de l'étendue de la pratique du télétravail, environ 805 000 travailleurs pourraient être concernés par les nouvelles règles. Cependant, il demeure difficile d'évaluer la pratique s'agissant de la durée du travail et du repos en télétravail.

¹¹ Disponible à l'adresse suivante :

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/Berichte_Arbeitsaufsicht/bericht_arbeitsinspektion_2024.html ; le rapport présentant les chiffres pour l'année 2025 devrait être publié en août 2026.

¹² Selon la logique de la LTr, les inspections du travail doivent d'abord rappeler aux entreprises fautives les dispositions en vigueur (avertissement). Dans la grande majorité des cas, un avertissement suffit à inciter l'employeur à prendre les mesures nécessaires. Dès lors, les données relatives aux décisions et aux condamnations ne présentent qu'une valeur informative limitée.

Annexe 1 : règles sur le télétravail dominical selon l'affaire 16.484 (art. 28e p-LTr)

Proposition de formulation de la CER-N :

« Aucune autorisation n'est nécessaire pour le travail dominical durant 5 heures au plus pendant 6 dimanches au maximum par an. Une majoration de salaire de 50% doit être accordée en cas de travail dominical. »

Proposition de formulation du CN :

« Aucune autorisation n'est nécessaire pour le travail dominical durant 5 heures au plus pendant 9 dimanches au maximum par an. »

Lors de la séance de commission du 22 janvier 2026, les propositions suivantes relatives au télétravail dominical ont été déposées :

Proposition n° 002 :

« Aucune autorisation n'est nécessaire pour le travail du dimanche durant cinq heures au plus pendant neuf dimanches au maximum par an. Une indemnisation sous forme de supplément n'est pas due. »

Proposition n° 009 :

Biffer l'article relatif au télétravail réalisé le dimanche (art. 28e)

A la suite de la séance de commission du 15 février 2026, la proposition suivante n° 011 sur le télétravail dominical doit aussi être intégrée dans la note.

« Le travail dominical sous forme de télétravail ne nécessite aucune autorisation s'il est effectué à la demande de l'employée ou de l'employé. Le temps de travail effectué le dimanche doit être compensé par un temps de repos dans les meilleurs délais, si possible au cours de la semaine précédant ou suivant le travail dominical. Cela ne donne droit à aucune majoration de salaire ou de temps de travail. »

Annexe 2 : La commission a posé plusieurs questions à l'administration auxquelles il convient de répondre succinctement par écrit :

Question : L'employeur est-il autorisé à ordonner du travail dominical durant l'un des 9 dimanches au maximum prévu par le projet de loi ?

Réponse courte : Non. Le travailleur ne peut être occupé le dimanche qu'avec son accord (art. 19, al. 5, LTr ; voir ch. 2.2)

Question : Quelle différence entre la version du Conseil national et la proposition n°002 ?

Réponse courte : La version du Conseil national ne prévoit pas de règle relative au supplément. Cela signifie que la règle générale prévue par la LTr s'applique : supplément de salaire jusqu'à 6 dimanches par année (voir ch. 2.3). La proposition n° 002 prévoit qu'aucun supplément selon la LTr n'est dû. Ainsi, aucun supplément de salaire ne serait dû pour le travail effectué jusqu'à 6 dimanches par an.

Question : L'employeur pourrait-il payer un supplément de salaire pour les dimanches travaillés, si la proposition n° 002 qui prévoit qu'aucune compensation sous forme de supplément n'est due devait être acceptée ?

Réponse courte : Oui. Il est toujours possible de prévoir des suppléments salariaux qui vont au-delà du minimum prévu par la loi sur le travail (par exemple aussi pour le travail effectué le samedi).

Question : Quelle est la situation juridique avec la possibilité de télétravailler 6, respectivement de 9 dimanches ?

Réponse courte : Si un travailleur est susceptible de travailler plus de six dimanches par an, aucun supplément de salaire n'est dû conformément à la loi sur le travail. En revanche, un supplément de salaire de 50% est dû s'il est prévu de travailler au maximum six dimanches par an, même si neuf jours de télétravail seraient possibles selon la loi (voir ch. 2.3).¹³

Si 6 dimanches en télétravail devaient être autorisés au maximum, un supplément de salaire de 50% serait dû.

Question : Existe-t-il un écart entre les dispositions de la LTr en vigueur et la réalité en ce qui concerne la durée du travail et du repos ?

Réponse courte : Les dispositions de l'OLT 2 répondent souvent à des besoins particuliers déjà existants et avérés en matière de durée du travail et du repos, reconnus par les partenaires sociaux. Il est donc normal qu'un certain écart subsiste entre les prescriptions légales et la réalité vécue jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel article. En principe, à l'exception de quelques cas clairement définis, le temps de travail des employés doit être enregistré, ce qui peut être contrôlé par les inspections cantonales du travail sur la base d'une approche fondée sur les risques. Il suffit généralement que les contrevenants soient informés des dispositions applicables par les inspecteurs cantonaux du travail (voir ch. 5).

¹³ Voir également la précision apportée à l'art. 32a, al. 3, OLT 1 : « S'il s'avère au cours d'une année civile qu'un travailleur ou une travailleuse, contrairement aux attentes, doit effectuer plus de 6 dimanches de travail, jours fériés légaux compris, le supplément de salaire de 50 % reste dû pour les 6 premiers dimanches, jours fériés légaux compris. »

Question : Comment doit être qualifiée la proposition n° 011 ?

Réponse courte : La formulation proposée prévoit clairement qu'aucune majoration de salaire ne s'applique au télétravail dominical effectué à la demande du salarié, quelle que soit la fréquence à laquelle il est effectué. Le nombre des dimanches travaillés volontairement n'est pas limité ni le nombre d'heures travaillés le dimanche. De plus, il y a un peu plus de flexibilité dans la compensation du travail dominical.