



19.4156

**Motion Reynard Mathias.  
Digitale Medien.  
Recht auf Abschalten****Motion Reynard Mathias.  
Outils numériques.  
Droit à la déconnexion**

## CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 27.09.21

**Präsidentin** (Kälin Irène, erste Vizepräsidentin): Die Motion wurde von Herrn Hurni übernommen.

**Hurni Baptiste** (S, NE): Des vacances gâchées par des e-mails professionnels annonçant de mauvaises nouvelles, une soirée écourtée à cause d'une publication sur un réseau social qui attaque un cadre, ou encore une pièce de théâtre suivie avec peu d'attention suite à un message Whatsapp d'un collègue: ces situations sont devenues monnaie courante, car les outils numériques ne respectent aucune heure de congé. Or ces sollicitations incessantes atteignent la santé des travailleurs, comme le démontrent plusieurs études en Europe. On citera en particulier une étude réalisée en 2015 en France, dans laquelle 76 pour cent des cadres d'entreprises estiment que les outils numériques ont une influence négative sur leur vie privée. Ces situations sont même devenues tellement problématiques que quelques grandes entreprises prévoient des systèmes de blocage d'e-mails en dehors des heures de travail, comme c'est par exemple le cas pour VW. D'autres entreprises, et pas des moindres en Europe, ont pris des mesures allant dans le même sens. Or le code des obligations, le siège de la réglementation sur le droit du travail, est totalement muet à ce sujet. Par ailleurs, le Conseil fédéral, interpellé sur ces questions, se réfugie derrière la loi sur le travail.

La motion, originellement déposée par notre ancien collègue Mathias Reynard, vise à ce qu'on légifère dans ce domaine. D'abord parce que la loi sur le travail ne résout pas la question et que son champ d'application n'englobe pas tous les travailleurs. Ensuite – et surtout – parce que la tendance à la numérisation du travail est toujours plus forte, et que la crise du Covid, avec la généralisation du télétravail, a encore renforcé ces mécanismes.

Le cadre actuel est trop éloigné de la réalité; il ne permet pas de corriger un problème qui s'intensifie. D'ailleurs, c'est assez facile à comprendre: la loi sur le travail prévoit une durée maximale du travail, mais comment compter le temps que l'on prend à lire un message sur Whatsapp, comment compter le temps que l'on prend à lire un e-mail?

Il convient que les employeurs mettent en place des systèmes, comme VW, pour protéger les travailleurs et les travailleuses de ces sollicitations permanentes: e-mail, notifications "push" diverses et variées qui épuisent les organismes et ont un impact significatif sur la vie privée des gens. Cela paraît d'autant plus urgent que les burn out augmentent chaque année, et que l'on peut imaginer sans trop se tromper que la pression numérique y est pour quelque chose.

Nous vous remercions de soutenir cette motion.

**Keller-Sutter Karin**, Bundesrätin: Der Bundesrat hat bereits in seiner Stellungnahme zur Motion 17.3201 gesagt, dass das Recht auf Abschalten der Kommunikationsgeräte ausserhalb der Arbeitszeit bereits geltendes Recht ist.

M. Hurni a aussi cité le Conseil fédéral et ses prises de position antérieures en la matière.

Die wirkliche Frage ist also die Frage der Arbeitszeit. Flexible Arbeitsformen sind im Schweizer Arbeitsrecht möglich, es gibt aber schon heute rechtliche Schranken, wie z. B. die Ferien, die tägliche Arbeitszeit oder eben die wöchentliche Ruhezeit oder auch die Höchstarbeitszeit. Diese Schranken müssen respektiert werden, auch wenn es die neuen Technologien erlauben, überall und jederzeit zu arbeiten.

Vous avez bien sûr raison, Monsieur Hurni, ce n'est pas toujours facile. Est-ce que cela doit être compté sur le



temps de travail lorsqu'on lit un message sur Whatsapp ou un courriel, qu'on le fait rapidement, en passant, et qu'ensuite on arrête? Les nouvelles technologies rendent la situation assez difficile, je l'admets tout à fait.

Der Bundesrat leugnet das Problem also nicht. Trotz aller Vorteile birgt das ortsunabhängige Arbeiten das Risiko, dass Kommunikationsgeräte eben nicht mehr ausgeschaltet werden und es dadurch unter Umständen zu Gesundheitsschädigungen kommt. Dieses Problem löst man aber nicht mithilfe neuer gesetzlicher Bestimmungen. Es ist vielmehr so, dass die Unternehmen die bestehenden rechtlichen Grundlagen umzusetzen haben. Es gibt organisatorische und technische Massnahmen, die getroffen werden können – es können beispielsweise auch Geräte blockiert werden –, und das kann auch auf der Ebene der einzelnen Arbeitsverhältnisse im Unternehmen oder in Gesamtarbeitsverträgen erfolgen.

Der Bundesrat ist deshalb der Meinung, dass die Motion abgelehnt werden soll.

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 19.4156/23747)

Für Annahme der Motion ... 60 Stimmen

Dagegen ... 87 Stimmen

(0 Enthaltungen)

AB 2021 N 1936 / BO 2021 N 1936