



Article scientifique

Article

1983

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

Le contrat de travail à domicile

Aubert, Gabriel

How to cite

AUBERT, Gabriel. Le contrat de travail à domicile. In: Fiches juridiques suisses, 1983, n° 771, p. 1–13.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:12801>

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DOMICILE

C. D. 331.794

MISE AU POINT
Août 1983

par **Gabriel Aubert**
chef de travaux à l'Université de Genève
chargé de cours à l'Université de Fribourg

I. GÉNÉRALITÉS

Au sens large, on entend par travail à domicile toute activité lucrative exercée par une personne à son domicile ou dans un local de son choix¹.

La qualification juridique de cette activité suscite fréquemment des difficultés. Il faut distinguer selon que la personne agit à titre indépendant ou dépendant. Dans le premier cas, l'activité peut faire l'objet notamment d'un contrat d'entreprise ou de mandat. Si des biens sont produits, leur écoulement pourra être confié par l'artisan à des vendeurs (voyageurs de commerce, agents, commissionnaires, etc.)². Dans le second cas, l'on sera en présence d'un contrat de travail à domicile.

II. SOURCES

Les règles gouvernant le contrat de travail à domicile ressortissent au droit privé (1) et au droit public (2).

- 1) Dans le cadre du droit privé, le contrat de travail à domicile est un contrat individuel de travail de caractère spécial, selon les art. 351 à 354 du code des obligations (CO)³. On lui applique non seulement ces dispositions, mais aussi, à titre supplétif, les règles générales du contrat individuel de travail (art. 355 CO)⁴.
- 2) La réglementation de droit privé est renforcée et complétée par des dispositions de droit public, soit la loi fédérale sur le travail à domicile (LTD), ainsi que son

¹ Cf. Message LTD, p. 283.

² Cf. Message LTD, pp. 293 s. et 300; *Stadler*, pp. 5 et 55.

³ Ces articles ont été adoptés le 25 juin 1971 lors de la révision du titre X du code. Ils sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1972.

⁴ Cf. Message CO, pp. 275 s., 292 s. et 430; *Stadler*, pp. 34 s.; *Amberg*, pp. 5 et 18 s.

ordonnance d'application (OLT)⁵. La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce⁶ ne s'applique pas au travail à domicile⁷. Enfin, l'arrêté fédéral sur l'encouragement du travail à domicile ne concerne pas les relations entre employeurs et travailleurs: il impose à la Confédération et aux cantons certaines mesures (essentiellement dans le domaine des subventions)⁸.

Le droit privé est appliqué par le juge civil, à la demande d'une des parties au contrat. En revanche, l'autorité administrative met en œuvre d'office le droit public. Voilà la différence essentielle entre ces deux groupes de règles. Quant au reste, le droit privé et le droit public ne se distinguent guère l'un de l'autre. D'abord, ils limitent tous deux fortement l'autonomie contractuelle des parties. En effet, la plupart des dispositions de droit privé (351a, 352a al. 3, 353, 353a, 353b al. 1 et 353c CO) et toute la réglementation de droit public sont relativement impératives: il ne peut y être dérogé au détriment du travailleur⁹. En second lieu, même les règles de droit public, lorsqu'elles soumettent l'employeur ou le travailleur à des obligations susceptibles d'être l'objet d'un contrat individuel de travail, peuvent servir de fondement à une action devant le juge civil (art. 342 al. 2 CO).

III. LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL À DOMICILE

A. Définition

Par le contrat de travail à domicile, le travailleur s'engage à exécuter, seul ou avec l'aide de membres de sa famille, du travail pour l'employeur dans son propre logement ou dans un autre local de son choix, contre le versement d'un salaire (art. 351 CO et 1 al. 4 LTD)¹⁰.

Cette définition renferme six éléments (personne de l'employeur, personne du travailleur, rapport de subordination, objet du travail, lieu du travail, rémunération), qui appellent chacun quelques explications.

⁵ La loi sur le travail à domicile, du 20 mars 1981, ainsi que son ordonnance d'exécution, du 20 décembre 1982, sont toutes deux entrées en vigueur le 1^{er} avril 1983 (RO 1983 I pp. 108 et 114; RS 822.31 et 822.311). Pour l'historique de la législation sur le travail à domicile, cf. Message LTD, p. 284 et Stadler, pp. 24 ss. Selon le Conseil fédéral, la protection économique du travailleur à domicile ressortit au code des obligations, alors que la prévention des maladies et des accidents du travail relève de la loi sur le travail à domicile (Message LTD, p. 286 et Stadler, p. 33). Cette manière de voir est erronée: la loi sur le travail à domicile renferme des dispositions très importantes concernant la protection économique du travailleur (égalité en matière de salaire, art. 4 LTD; remboursement des frais, art. 5 LTD). En réalité, ces deux textes se chevauchent partiellement, la loi sur le travail à domicile l'emportant sur le code des obligations comme texte spécial et postérieur (cf. Message LTD, p. 290; Stadler, pp. 30 s. et 34 s.; Amberg, p. 8).

⁶ La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LT), est entrée en vigueur le 1^{er} février 1966 (RO 1966 I p. 57; RS 822.11).

⁷ Cf. art. 3, litt. f LT; Message LTD, pp. 285 et 298; Stadler, p. 36.

⁸ Arrêté fédéral sur l'encouragement du travail à domicile, du 12 février 1949 (RO 1949 I p. 543; RS 822.32). Cf. Stadler, pp. 41 s.

⁹ Cf. art. 362 CO. Comme législation protectrice, la loi sur le travail à domicile renferme elle aussi des normes minimum. Cf. Stadler, p. 40 et Amberg, p. 3.

¹⁰ Cf. Message LTD, pp. 285 s. et 292; Message CO, pp. 256, 275 s., 291 s., 424 s.; Stadler, pp. 4 ss.; Amberg, pp. 7 ss.

B. L'employeur

L'employeur peut être une personne de droit privé ou de droit public. Le code des obligations et la loi sur le travail à domicile s'appliquent dans les deux cas. En pratique, les employeurs de droit public jouent un rôle relativement important¹¹.

Il arrive fréquemment que les commandes de travail à domicile soient collectées auprès d'une ou de plusieurs entreprises par un intermédiaire (sous-traitant) qui les distribue aux travailleurs, reçoit le produit de leur travail, le livre à l'entreprise concernée et paie ensuite les salaires¹². S'il agit de manière autonome envers l'entreprise ou les entreprises qui lui confient les commandes, l'intermédiaire est seul considéré comme employeur. Il assume donc seul les obligations liées à sa position. En revanche, s'il agit comme représentant, ce sont les entreprises ayant passé les commandes qui revêtiront chacune la qualité d'employeur¹³. Toutefois, en vue d'assurer une protection plus efficace aux salariés, la loi sur le travail à domicile prévoit que les obligations qu'elle met à la charge des employeurs s'appliquent également, par analogie, à leurs représentants (art. 1 al. 2 LTD)¹⁴.

Parfois, l'intermédiaire représentant est lui-même un travailleur à domicile, qui coordonne les commandes, les livraisons et le paiement du salaire pour ses collègues. Dans une telle hypothèse, le salarié, appelé chef de groupe, n'a pas le statut d'employeur. Il se voit néanmoins imposer certaines des obligations de droit public incombant à ce dernier¹⁵.

C. Le travailleur

En raison du lieu même de son exécution, le travail à domicile revêt souvent un caractère familial. Le salarié n'est pas tenu d'exécuter en personne le travail dont il s'est chargé (cf. art. 321 CO), mais peut se faire aider par des membres de sa famille (art. 351 CO et 1 al. 4 LTD)¹⁶. Ni le code des obligations, ni la loi sur le travail à domicile (ni son ordonnance d'exécution) ne définissent ce terme. Comme sous l'empire de l'ancienne loi sur le travail à domicile, on admettra que la famille regroupe le conjoint du travailleur à domicile, ses parents par le sang en ligne ascendante et descendante ainsi que leurs conjoints, ses enfants adoptifs et les enfants de son conjoint (cf., par analogie, l'art. 4 al. 1 LT)¹⁷.

Il faut déduire *a contrario* des art. 351 CO et 1 al. 4 LTD que le travailleur à domicile perd son statut et devient indépendant s'il engage comme salariés une ou plusieurs personnes extérieures à sa famille. Dans une telle hypothèse, il acquiert la

¹¹ Cf. art. 1, al. 1 OLTD; Message LTD, p. 292; Stadler, pp. 44 s.

¹² Cf. Message LTD, pp. 290 ss.; Stadler, pp. 45 s.

¹³ Ibid.

¹⁴ Cf. Message LTD, pp. 290 s.; Stadler, p. 45; Schweingruber, p. 286.

¹⁵ Cf. Message LTD, p. 291; Message CO, p. 424; Stadler, p. 5.

¹⁶ Cf. Message CO, p. 424; Stadler, p. 5.

¹⁷ Cf. Stadler, p. 45; Amberg, p. 9.

position d'un entrepreneur au sens de l'art. 1, al. 2 LT¹⁸. Il en va de même si les membres de sa famille ne se bornent pas à lui apporter leur aide, mais qu'il se trouve lié à eux, en tant qu'employeur, par un contrat de travail¹⁹.

Comme on l'a dit, vis-à-vis du travailleur à domicile, l'intermédiaire assume des obligations semblables à celles de l'employeur. A son tour, ce dernier a, vis-à-vis de l'intermédiaire, les mêmes devoirs qu'envers le travailleur à domicile (art. 1 al. 2 et art. 3 LTD). Du point de vue du droit public, l'intermédiaire est donc réputé travailleur à domicile à l'égard de l'employeur²⁰.

D. Le rapport de subordination

Le travailleur, *au service* (art. 319 al. 1 CO) de l'employeur, se trouve lié à ce dernier par un rapport de subordination. Dans le cas du travail à domicile, ce rapport apparaît comme distendu, dès lors que l'employeur n'est pas en permanence sur place pour donner des instructions. Le travailleur reste néanmoins soumis à son pouvoir de direction (art. 321 d CO). De plus, les liens de dépendance personnelle se révèlent très étroits sur le plan économique. Ce sont eux qui ont incité le législateur à traiter le travailleur à domicile comme un salarié et non pas comme un indépendant²¹.

E. L'objet du contrat

Le contrat de travail à domicile peut porter sur des travaux de toute nature, ressortissant par exemple à l'artisanat, à l'industrie, aux professions commerciales (comptabilité, correspondance, dactylographie), techniques (calculations, dessins, plans), scientifiques (traductions) ou artistiques²².

Cependant, la réglementation légale réserve un sort particulier aux travaux *artisansaux et industriels* accomplis à la main ou à la machine et servant à produire, transformer, traiter, emballer, remplir ou trier des biens (art. 1 al. 4 LTD et 1 al. 2 OLTD). C'est en effet à eux seuls que s'applique la protection de droit public prévue par la loi sur le travail à domicile, laquelle vient ainsi, comme on sait, renforcer et compléter les dispositions de droit privé contenues dans le code des obligations²³. L'importance de cette protection particulière est considérable, puisque les travaux artisansaux et industriels représentent environ la moitié des travaux à domicile²⁴.

¹⁸ Cf. Message LTD, p. 285; Message CO, p. 292; Stadler, p. 45; Amberg, pp. 8 s.; Die Heimarbeit, pp. 3 s.

¹⁹ Cf. Message CO, pp. 424 s. Cette opinion du Conseil fédéral nous paraît discutable. L'aide n'est pas forcément gratuite: le message lui-même utilise ce mot pour désigner une coopération apportée à titre onéreux (Message, p. 424). On notera du reste que l'existence d'un contrat de travail entre le travailleur à domicile et des membres de sa famille ne suffit pas pour entraîner l'application de la loi sur le travail, à l'empire de laquelle échappent les entreprises familiales (art. 4 LT; cf. Zwahlen, H., in Commentaire de la loi fédérale sur le travail (Hug, W. éd.), Berne 1971, pp. 68 s.).

²⁰ Cf. Message LTD, pp. 290 s.; Schweingruber, p. 286.

²¹ Cf. Message CO, pp. 275 s., 291 s. et 424 s.; Stadler, pp. 5 et 34; Vischer, pp. 187 s.

²² Cf. Message LTD, p. 293; Stadler, pp. 47 ss.; Amberg, p. 8.

²³ Cf. Message LTD, p. 293; Stadler, pp. 48 ss.

²⁴ Cf. Stadler, p. 48.

Lors de l'élaboration de la loi sur le travail à domicile, d'aucuns avaient préconisé l'extension de son champ d'application à d'autres professions (notamment aux professions commerciales, où ce type de travail se développe). Le législateur ne les a pas suivis. Il a estimé qu'une plus large protection de droit public ne se justifiait pas et serait trop difficile à mettre en œuvre²⁵. D'ailleurs, certaines activités, bien qu'exercées pour le compte d'entreprises commerciales ou dans le cadre de professions techniques, revêtent un caractère purement artisanal et, de ce fait, sont couvertes par la réglementation de droit public. Il s'agit, par exemple, de la préparation de journaux, de revues ou de prospectus pour l'expédition²⁶.

F. Le lieu du travail

Le travailleur à domicile choisit lui-même son local. Ce trait caractérise le contrat de travail à domicile, par opposition au contrat de travail ordinaire²⁷. C'est de lui que résultent l'affaiblissement du lien de subordination et, par conséquent, la difficulté de qualification des rapports juridiques.

Comme la langue courante l'indique, le local de travail du travailleur à domicile est, précisément, son domicile. Mais le salarié peut aussi déployer son activité dans tout autre local de son choix. Il arrive du reste que plusieurs travailleurs à domicile partagent le même local (groupe de travailleurs à domicile)²⁸.

G. La rémunération

Le travail à domicile s'effectue contre le versement d'un salaire, lequel se détermine fréquemment aux pièces ou à la tâche. Toutefois, ce mode de calcul n'est pas déterminant²⁹. L'on examinera plus bas les règles spéciales de protection du travailleur en la matière.

IV. CONCLUSION ET DURÉE DU CONTRAT

A. Conclusion

La conclusion du contrat de travail à domicile n'est soumise à aucune forme particulière³⁰. Cependant, l'employeur doit confirmer par écrit au travailleur à domicile, avant la remise de l'ouvrage, le montant du salaire et celui de l'indemnité pour le matériel, faute de quoi il se trouve tenu d'appliquer les conditions usuelles (art. 351 a, al. 1 et 2 CO). Sera alors déterminant l'usage de la branche (dans la région considérée), et non pas celui de l'entreprise³¹.

²⁵ Cf. note 23, *supra*.

²⁶ Cf. Message LTD, p. 293; *Stadler*, p. 48.

²⁷ Cf. Message CO, p. 424.

²⁸ Cf. Message CO, p. 424; *Stadler*, p. 5; *Schweingruber*, p. 287.

²⁹ Cf. Message CO, p. 425.

³⁰ Rien ne s'oppose, le cas échéant, à l'application de la présomption posée par l'art. 320, al. 2 CO.

³¹ Cf. Message CO, p. 425; *Stadler*, pp. 58 s.; *Amberg*, p. 9.

B. Durée

On peut distinguer deux types de contrat de travail à domicile, l'un portant sur un emploi occasionnel, l'autre sur un emploi continu.

Sont *occasionnels* les rapports de travail noués en vue de l'exécution d'un ouvrage particulier. Chaque commande donne naissance à un nouveau contrat, d'une durée déterminée par son but (art. 354 al. 2 seconde phrase CO) et prenant fin lors de la livraison. C'est le cas, notamment, du travail à l'essai (art. 354 al. 1 CO)³².

Sont *continus* les rapports de travail plaçant le salarié au service de l'employeur de manière ininterrompue. Ce qui compte, c'est moins la continuité de l'occupation (malgré le texte français de l'art. 354 al. 2 CO) que celle de la relation contractuelle (« *Steht der Heimarbeitnehmer ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers...* », dit le texte allemand de cette disposition). Peu importe que le travailleur à domicile ne soit occupé qu'à temps partiel ou irrégulièrement, que le volume des commandes fluctue ou qu'un certain laps de temps s'écoule entre chacune d'entre elles. Il suffit que, dans le cadre du contrat, l'employeur soit tenu de confier (et le salarié d'accepter) les commandes successives³³. Sauf accord contraire, le contrat de travail à domicile prévoyant des rapports continus est considéré comme conclu pour un temps indéterminé (art. 354 al. 2 première phrase CO). Les art. 336 ss. CO sont applicables à sa résiliation.

L'employeur commet un abus de droit si, pour échapper aux obligations découlant de rapports de travail continus, il impose au travailleur plusieurs contrats distincts, mais « en chaîne » (Kettenverträge). Dans une telle hypothèse, on applique les principes régissant les rapports de travail continus³⁴.

V. LES OBLIGATIONS SPÉCIALES DU TRAVAILLEUR

A. L'obligation de diligence

Comme tout travailleur, le travailleur à domicile est tenu d'exécuter son travail avec diligence et d'utiliser avec soin le matériel et les instruments qui lui sont confiés (art. 352 al. 1 et 352 a al. 1 CO; art. 5 al. 2 LTD; cf. art. 321 a al. 1 et 2 CO). Le code précise que le travailleur à domicile doit commencer à temps le travail qu'il a accepté et l'achever pour le terme convenu (art. 352 al. 1 CO), ce qui paraît aller de soi. En outre, si le travailleur constate, en cours de travail, que le matériel ou les instruments remis sont défectueux, il lui incombe d'en informer immédiatement l'employeur et d'attendre les instructions de ce dernier avant de continuer le travail (art. 352 a al. 2 CO). En cas de violation de cette obligation, l'exécution du contrat est défectueuse : le travailleur s'expose à devoir réparer le dommage causé³⁵.

³² Cf. Message LTD, p. 291; Message CO, pp. 428 s.; Stadler, pp. 60 ss. et 65 s.; Hug, pp. 186 ss.; Amberg, pp. 12 ss. et 16; Schweingruber, p. 292.

³³ Cf. note 32, *supra*. A notre avis, le Conseil fédéral (Message CO, p. 428) a tort d'insister sur la régularité de l'occupation. La loi elle-même ne prend-elle pas en compte l'irrégularité du volume du travail en prévoyant que, même si l'occupation est ininterrompue, le salaire des vacances se calcule sur la base du salaire annuel moyen (art. 353 c al. 1 CO)?

³⁴ Cf. Vischer, p. 152.

³⁵ Cf. Message CO, p. 426.

B. L'obligation de rendre des comptes et de restituer

Les art. 352 al. 1 et 352 a al. 1 CO, ainsi que 5 al. 2 LTD ne contiennent rien de spécial en regard de l'art. 321 b CO.

C. La responsabilité du travailleur à domicile

Les principes posés à l'art. 321 e CO sont applicables. Toutefois, le code prévoit deux règles particulières.

En premier lieu, si le travail exécuté est défectueux par sa faute, le travailleur à domicile a la faculté de le corriger à ses frais (c'est-à-dire d'apporter une réparation en nature) dans la mesure où les défauts peuvent être supprimés (art. 352 al. 2 CO)³⁶. A notre avis, l'indemnisation des autres préjudices découlant de la mauvaise exécution demeure réservée (retard, frais supplémentaires de transport, etc.)³⁷.

En second lieu, si le travailleur a détérioré, par sa faute, le matériel ou les instruments qui lui ont été remis, il n'est responsable envers l'employeur qu'à concurrence des frais de remplacement (art. 352 a al. 3 CO)³⁸.

VI. LES OBLIGATIONS SPÉCIALES DE L'EMPLOYEUR

A. L'obligation de communiquer les conditions de travail et de donner des instructions

1) En raison de sa dépendance économique, le travailleur à domicile risque de devoir accepter du travail sans que les conditions en aient été, au préalable, clairement convenues. Il incombe donc à l'employeur de mentionner le matériel à fournir par le travailleur et d'indiquer par écrit l'indemnité due pour ce matériel, ainsi que le salaire (art. 351 a al. 1 *in fine* CO)³⁹.

S'agissant des travaux artisanaux et industriels, cette règle est reprise par le droit public, qui en étend la portée. En effet, selon les art. 3 LTD et 2 al. 1 OLTLD, l'employeur doit communiquer par écrit toutes les conditions de travail (et non pas seulement le salaire et l'indemnité due pour le matériel)⁴⁰.

La réglementation de droit privé et celle de droit public présentent une divergence⁴¹. En vertu de la première, la communication des conditions de travail doit intervenir avant chaque remise d'ouvrage (art. 351 a al. 1 CO), tandis que d'après la seconde cette communication n'est obligatoire que lorsque l'employeur donne du travail pour la première fois (art. 3 LTD). A notre avis, l'employeur atteint le but visé par ces deux dispositions s'il procède à une nouvelle communication chaque fois que l'ouvrage confié ou les conditions de travail subissent un changement.

³⁶ Cf. Message CO, p. 426.

³⁷ *Contra*: Amberg, p. 10.

³⁸ Cf. Message CO, p. 427; Stadler, p. 90; Amberg, pp. 10 s.

³⁹ Cf. note 31, *supra*.

⁴⁰ Cf. Message LTD, p. 294; Stadler, pp. 57 ss.

⁴¹ Cf. Stadler, pp. 57 s.

2) En raison de son éloignement de l'entreprise, le travailleur à domicile n'accomplit pas son travail sous une surveillance permanente et n'a pas la possibilité de solliciter des instructions au fur et à mesure du déroulement de son activité. Il lui est plus difficile de rendre, sans perte de temps, un ouvrage qui réponde à l'attente de son employeur. En conséquence, ce dernier doit lui donner des instructions précises sur les modalités importantes de l'exécution (art. 351 a al. 1 CO)⁴².

Dans le domaine des travaux artisanaux et industriels, cette règle découle aussi du droit public, lequel précise que les instructions tendent à assurer la sécurité du travailleur et à lui permettre d'obtenir un salaire approprié (art. 5 al. 3 LTD)⁴³. L'ordonnance prévoit même que les instructions sont données par écrit (art. 2 al. 2 OLTD). On peut douter que cette exigence trouve à l'art. 5 al. 3 LTD une base légale suffisante.

B. L'obligation de vérifier le travail

L'employeur dispose d'un délai d'une semaine à compter de la livraison pour examiner le travail et pour signaler les défauts au travailleur (art. 353 al. 1 et 77 al. 1 ch. 2 CO). Passé ce délai, le travail est irréfragablement présumé accepté (art. 353 al. 2 CO)⁴⁴.

C. L'obligation de verser le salaire

1) Montant

En principe, les parties fixent librement le montant du salaire (art. 351 a al. 1 et 322 al. 1 CO)⁴⁵. Vu la dépendance économique des travailleurs à domicile et leur insuffisant degré d'organisation sur le plan syndical, la liberté des parties (même limitée par des exigences de forme) a eu pour effet que les rémunérations sont restées faibles. Afin de remédier à ce problème aigu, le législateur de 1940 a autorisé le Conseil fédéral à établir lui-même des salaires minimum pour les travaux artisanaux et industriels lorsque, dans une branche déterminée, les rémunérations étaient extraordinairement basses⁴⁶. Cette réglementation n'ayant pas donné satisfaction, la loi de 1981 a adopté un système différent, fondé sur le principe de l'égalité entre, d'une part, les travailleurs à domicile et, d'autre part, les travailleurs occupés dans l'entreprise même. Comme le précédent, ce système ne couvre que les travaux artisanaux et industriels⁴⁷.

Ainsi, selon l'art. 4 al. 1 LTD, la rémunération du travail à domicile sera conforme aux taux appliqués pour la rétribution d'activités équivalentes exercées

⁴² Cf. Message LTD, p. 295 et Stadler, p. 94.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Cf. Message CO, p. 427; Amberg, p. 11; cf. Art. 201 et 367 CO.

⁴⁵ Cf. note 31, *supra*.

⁴⁶ Cf. Message LTD, pp. 284, 291; Stadler, pp. 74 ss.

⁴⁷ Cf. Message LTD, pp. 294 s.; Stadler, pp. 79 ss.

dans l'entreprise. A défaut d'activités comparables dans cette dernière, on calculera le salaire selon le taux usuel pour des travaux analogues dans la même branche et dans la région. On tiendra équitablement compte des frais supplémentaires et des économies résultant, pour l'employeur et pour le travailleur, du fait que l'ouvrage est effectué à domicile. L'employeur encourt des frais supplémentaires notamment pour le transport des matériaux, des instruments de travail et des ouvrages exécutés (art. 3 al. 1 litt. a OLTLD). En revanche, il réalise des économies s'agissant du loyer du local, de l'aménagement et de l'entretien du poste de travail, ainsi que des sources d'énergie (art. 3 al. 2 OLTLD). Ces coûts représentent une charge pour le travailleur (art. 3 al. 1 litt. b OLTLD). On ne retiendra pas les autres dépenses du salarié que l'employeur doit de toute façon lui rembourser (art. 3 al. 1 litt. b OLTLD; cf. art. 5 al. 1 LTD). Les frais supplémentaires et les économies éventuelles ne seront pris en compte que dans la mesure où ils auront été établis de façon plausible (art. 3 al. 4 OLTLD)⁴⁸.

Pour permettre au salarié de mieux calculer la valeur de son travail et pour faciliter l'application du principe de l'égalité lorsque la rétribution est fixée d'après le rendement (à la tâche), l'employeur doit indiquer au travailleur à domicile le taux du salaire ainsi que le temps jugé nécessaire pour l'exécution de l'ouvrage (temps alloué), à moins que ce facteur ne puisse être déterminé d'avance en raison de la nature du travail (art. 4 al. 2 LTD). En général, le temps alloué se mesure en fonction de celui requis pour l'exécution de travaux semblables ou comparables dans l'entreprise (art. 4 al. 1 OLTLD). Il incombe à l'employeur de faire connaître par écrit au travailleur sa méthode d'évaluation (art. 4 al. 2 OLTLD)⁴⁹.

Plus de neuf travailleurs à domicile sur dix étant des femmes, la réglementation touchant l'égalité de rémunération entre les travailleurs à domicile et les travailleurs occupés dans l'entreprise jouera un rôle important dans la mise en œuvre du nouvel art. 4 al. 2 de la Constitution fédérale (égalité entre hommes et femmes)⁵⁰.

La retenue sur le salaire et la compensation sont réglées aux art. 323 a et 323 b al. 2 CO⁵¹.

2) Echéance et décompte

Si les rapports de travail sont *occasionnels*, l'employeur verse le salaire au moment de la livraison de l'ouvrage (art. 353 a al. 1 CO). En revanche, s'ils revêtent un caractère *continu*, l'échéance tombe au milieu et à la fin de chaque mois, à moins que le travailleur accepte de n'être payé qu'à la fin du mois (art. 353 a al. 1 CO)⁵².

Lors de la paie, l'employeur remet au travailleur un décompte écrit (art. 353 a al. 2 CO) indiquant le montant de la rémunération et les déductions éventuelles,

⁴⁸ Cf. Stadler, pp. 82 ss.

⁴⁹ Cf. Message LTD, p. 295; Stadler, pp. 85 ss.

⁵⁰ Cf. Message LTD, pp. 300 s.; Stadler, pp. 49 et 131 ss.

⁵¹ Cf. Message CO, p. 427; Stadler, p. 64; Amberg, p. 13.

⁵² Cf. Message CO, p. 427; Stadler, pp. 60 s.; Amberg, pp. 11 s.

dont les motifs seront précisés (art. 353a al. 2 CO). S'agissant des travaux artisanaux et industriels, le décompte contiendra en outre les rubriques énumérées en détail à l'art. 5 OLTD. Les parties le conserveront pendant cinq ans au moins (art. 4 al. 3 LTD)⁵³.

3) Salaire en cas d'empêchement de travailler

Lorsque les rapports de travail revêtent un caractère *occasionnel*, l'obligation de fournir du travail au travailleur à domicile ne naît (et l'employeur ne peut tomber en demeure) qu'une fois le contrat conclu pour un travail déterminé⁵⁴. Lorsque les rapports sont *continus*, l'employeur doit accepter les services offerts par le travailleur conformément au contrat jusqu'à la fin de ce dernier. S'il les refuse, il se trouve en demeure et reste redevable du salaire (art. 353b al. 1 CO)⁵⁵.

Le travailleur à domicile est-il empêché de travailler, sans faute de sa part, pour une cause inhérente à sa personne, l'employeur n'a pas l'obligation de lui verser l'indemnité prévue à l'art. 324a CO lorsque les rapports de travail sont *occasionnels*, même dans l'hypothèse où l'exécution de la commande doit durer ou a duré plus de trois mois (art. 353b al. 2 CO). Il s'y trouve tenu, en revanche, lorsque les rapports de travail revêtent un caractère *continu* (art. 353b al. 1 CO)⁵⁶. Si le volume du travail et, par conséquent, le montant de la rémunération ont connu des variations, on fixera l'indemnité en se fondant sur le salaire annuel moyen (art. 353c al. 1 CO, par analogie).

D. L'obligation de rembourser les frais pour le matériel et les instruments de travail

Selon le droit privé, les parties peuvent mettre à la charge du travailleur à domicile les frais de fourniture du matériel et des instruments de travail⁵⁷. Cette réglementation a donné lieu à des abus. S'agissant des travaux artisanaux et industriels, l'employeur doit donc, en vertu du droit public, rembourser au travailleur à domicile tous les frais imposés par l'exécution de l'ouvrage, notamment ceux qui ont été engagés pour l'acquisition et l'entretien des instruments de travail et des matériaux (art. 5 al. 1 LTD et 6 OLTD). Sont aussi couverts les frais de transport de ces objets, mais non pas les frais de déplacement personnel du travailleur à domicile (art. 5 al. 1 LTD)⁵⁸. Naturellement, lorsque c'est l'employeur qui met les instruments de travail ou des matériaux à la disposition du travailleur à domicile, il ne peut exiger aucune indemnité en contrepartie (art. 5 al. 2 LTD)⁵⁹.

⁵³ Cf. Message CO, p. 427; Stadler, pp. 62 s.; Amberg, p. 13.

⁵⁴ L'art. 353b paraît lacunaire à cet égard: il omet de rappeler que, même en cas de travail occasionnel, l'employeur peut se trouver en demeure (selon le principe de l'art. 324 al. 1 CO). Cf. Message CO, p. 428; Stadler, pp. 65 ss.; Amberg, p. 14.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Cf. les références à la note 54, *supra*, en particulier Message CO, p. 428.

⁵⁷ Cf. note 31, *supra*.

⁵⁸ Cf. Message LTD, p. 295; Stadler, pp. 88 ss. et 93.

⁵⁹ Cf. Stadler, p. 88.

E. Les vacances

Si les rapports de travail sont *occasionnels*, le travailleur à domicile peut établir lui-même le moment des vacances. L'employeur n'a donc pas l'obligation de lui en fixer. Il reste tenu, néanmoins, de verser, au mois de juillet de chaque année, une indemnité de vacances (art. 353 c al. 2 CO)⁶⁰. Le montant minimum de cette indemnité correspond au salaire de deux semaines, soit 4 % de la rémunération des douze derniers mois. Le taux afférent à trois semaines est de 6,12 %. Il monte à 8,33 % pour quatre semaines⁶¹.

Si les rapports de travail revêtent un caractère *continu*, l'employeur doit accorder des vacances conformément aux art. 329 a à 329 d CO. Lorsque la rémunération mensuelle a subi des variations, le salaire des vacances se calcule sur la base du salaire annuel moyen (art. 353 c al. 1 CO)⁶².

F. L'obligation de protéger la vie et la santé du travailleur

Pour protéger la vie et la santé du travailleur à domicile, l'employeur est tenu de prendre les mesures visées aux art. 328 al. 2 CO et 82 LAA.

Dans le domaine des travaux artisanaux et industriels, le droit public prévoit des dispositions particulières. Ainsi, les instruments de travail et les matériaux que l'employeur fournit au travailleur à domicile doivent être conçus de telle façon que, s'ils sont maniés convenablement, ils ne puissent causer *aucun* accident ni *aucune* atteinte à la santé (art. 8 al. 1 LTD; cf. aussi art. 8 OLTD)⁶³. De plus, l'exécution de certains travaux à domicile est interdite, sauf dérogation assortie de l'obligation de prendre des mesures de protection spéciales (art. 9 LTD et 9 OLTD)⁶⁴.

G. La durée du travail

La durée du travail à domicile n'est limitée que dans le domaine des travaux artisanaux et industriels. En vue de protéger les salariés contre le surmenage, la loi interdit à l'employeur de donner ou de se faire livrer de l'ouvrage le dimanche ou un jour férié. Les autres jours, il ne peut le faire avant 6 heures ou après 20 heures (art. 7 al. 1 LTD et 7 OLTD)⁶⁵. Ainsi, le travail de nuit est prohibé. En outre, l'employeur doit tenir compte de la capacité personnelle de production du travailleur à domicile. Il doit fixer le délai imparti pour la livraison de l'ouvrage de

⁶⁰ Cf. Message CO, pp. 428 s.; Stadler, pp. 69 s.; Amberg, pp. 16 s.

⁶¹ 4 % correspondent à 2 semaines de vacances pour 50 semaines de travail; 6,12 % à 3 semaines de vacances pour 49 semaines de travail; 8,33 % à 4 semaines de vacances pour 48 semaines de travail.

⁶² Cf. note 60, *supra*.

⁶³ Cette exigence est plus stricte que celle des art. 328 al. 2 CO et 82 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, du 20 mars 1981, entrant en vigueur le 1^{er} janvier 1984 (LAA, cf. RO 1982 II p. 1676; RS 832.2). Quant à l'art. 8 al. 2 LTD, il correspond à l'art. 82 al. 3 LAA.

⁶⁴ Cf. Message LTD, p. 296; Stadler, pp. 100 ss.

⁶⁵ Les cantons peuvent accorder des dérogations lorsque des conditions particulières l'exigent (art. 7 al. 1 LTD seconde phrase).

telle manière que le travailleur n'ait pas à travailler le dimanche ni, les autres jours, plus de 8 heures (art. 7 al. 2 LTD)⁶⁶. Une telle limitation de la durée quotidienne du travail de jour représente une innovation remarquable⁶⁷.

H. Protection spéciale des jeunes gens

Les jeunes gens ne bénéficient d'une protection spéciale que dans le domaine du travail artisanal et industriel. Il est interdit de les employer, de manière dépendante, avant l'âge de 15 ans (art. 6 LTD). Cette disposition ne vise pas les jeunes gens travaillant de manière dépendante, pour leurs parents, dans le cadre de la famille⁶⁸.

VII. ORGANISATION ADMINISTRATIVE

L'exécution de la loi sur le travail à domicile incombe aux cantons (art. 15 al. 1 LTD et 11 OLTD), sous la haute surveillance de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (art. 17 LTD et 12 OLTD). Les entreprises de la Confédération appliquent la loi sous la surveillance des inspections fédérales du travail (art. 15 al. 2 LTD)⁶⁹.

L'employeur doit tenir une liste des travailleurs à domicile qu'il occupe. Il se fait porter sur le registre des employeurs par les autorités d'exécution (art. 10 LTD et 10 OLTD)⁷⁰. Les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de donner aux organes d'exécution et de surveillance les renseignements nécessaires à l'exécution de la loi et de leur permettre l'accès à leurs locaux (art. 11 LTD)⁷¹.

Si, dans un cas particulier, il y a doute sur l'applicabilité de la loi, l'autorité cantonale tranche d'office ou sur requête d'un intéressé. Les autorités de la Confédération sont compétentes pour les entreprises de la Confédération (art. 2 LTD). Les décisions cantonales de dernière instance et les décisions des autorités fédérales concernant l'applicabilité de la loi peuvent être attaquées par la voie du recours de droit administratif au Tribunal fédéral (art. 16 LTD)⁷². C'est donc à l'autorité administrative qu'il incombera, le cas échéant, de qualifier les rapports de travail du point de vue du droit privé.

La commission fédérale du travail à domicile donne son avis et présente des suggestions au Département fédéral de l'économie publique sur les questions de législation et d'exécution (art. 18 LTD et 13 OLTD)⁷³.

⁶⁶ Cf. Message LTD, p. 296; *Stadler*, pp. 96 ss.

⁶⁷ Cf. art. 10 LT.

⁶⁸ Cf. Message LTD, pp. 295 s.; *Stadler*, pp. 103 ss.

⁶⁹ Cf. *Stadler*, pp. 116 ss.

⁷⁰ Cf. *Stadler*, pp. 126 s.

⁷¹ Cf. *Stadler*, pp. 127 s.

⁷² Cf. *Stadler*, p. 121.

⁷³ Cf. *Stadler*, p. 125.

VIII. DISPOSITIONS PÉNALES

Les infractions à la loi sur le travail à domicile, aux dispositions d'exécution et aux décisions particulières notifiées sous menace de peine sont punies de l'amende et, dans les cas graves d'infraction intentionnelle, des arrêts (art. 12 LTD)⁷⁴.

Bibliographie

- Amberg, H.*: «Das neue Arbeitsvertragsrecht und die Heimarbeit», Schweizerischer Verband für Heimarbeit, Berne 1972.
- Hug, K.*: «Rechtliche Probleme der Teilzeitarbeit: Ferienregelung und Lohnzahlung bei Krankheit», RSJ 70 (1974), p. 186.
- Schweingruber, E.*: «Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations», Berne 1975.
- Stadler, H.*: «Der Schutz des Heimarbeitnehmers», Berne 1982.
- Vischer, F.*: «Le contrat de travail», in *Traité de droit privé suisse*, Fribourg 1982.
- Message du Conseil fédéral concernant la revision des titres dixième et dixième bis du code des obligations, du 25 août 1967, FF 1967 II 249 (cité: Message CO).
- Message du Conseil fédéral concernant la revision de la loi fédérale sur le travail à domicile, du 27 février 1980, FF 1980 II 282 (cité: Message LTD).
- Schweizerische Zentralstelle für Heimarbeit, *Die Heimarbeit unter dem Regime des Arbeitsgesetzes*, Berne 1966 (cité: *Die Heimarbeit*).

⁷⁴ Cf. *Stadler*, pp. 130 s.