Wilhelm AVOCATS

DROIT DU TRAVAIL

WORKATION : qu'est-ce ? et que dit le droit suisse ?

Auteur: Sandra Gerber | Le : 16 décembre 2024

WORKATION : qu'est-ce ? et que dit le droit suisse ?

A l'approche des fêtes et vacances de fin d'année, certains employés sont peut-être tentés par le « Workation ». Qu'est-ce que cela veut dire ? Est-ce réglé en droit suisse et comment ?

Le terme « Workation » est une contraction entre les termes anglais « Work » et « Vacation ». Le principe du « Workation » est de travailler, non pas à son bureau ou à son domicile (c'est alors du « Home-office » ou télétravail) mais dans un autre lieu, qui peut être en Suisse ou à l'étranger, par exemple dans une maison de vacances ou à l'hôtel, à la montagne ou au bord de la mer etc.

Cette contraction entre « Work » (travail) et « Vacation » (vacances) pose déjà un premier problème du point du vue du droit suisse. En effet, en droit suisse, le but des vacances est le repos, soit de permettre au travailleur de se reposer de la fatigue provoquée par le travail accompli pendant l'année. En d'autres termes, l'employé ne doit pas travailler pendant ses vacances. S'il travaille pendant ses vacances (avec quelques exceptions, notamment si la durée du travail est très courte ou si l'employée a un poste dirigeant), l'employé a en théorie le droit de compenser les heures travaillées, soit en d'autres termes de rattraper des heures ou jours de vacances. Si l'employé décide de faire du « Workation » (avec l'accord de l'employeur), il faut alors déterminer si cela est considéré comme des heures ou des jours de travail ou comme des vacances.

Si l'employé souhaite faire du « Workation », il doit avoir l'accord de son employeur. En effet, si un contrat de travail ou un règlement du personnel ne l'autorise pas expressément, le droit suisse, comme c'est le cas également pour le « home-office », ne confère aucun droit à l'employé de faire du « Workation ».

Un employeur n'a donc aucune obligation d'accepter qu'un employé fasse du « Workation ». Si un employeur suisse accepte malgré

tout qu'un employé pratique le « Workation », il est vivement conseillé de prévoir une convention fixant les modalités de ce « Workation ».

Dans cette convention, la soussignée conseille de déterminer de manière précise s'il s'agit de temps travaillé ou de vacances. Une solution possible est par exemple de prévoir un minimum d'heures ou de jours travaillées et/ou des horaires de travail par jour. Mais d'autres solutions sont envisageables.

La soussignée conseille également de prévoir une durée limitée pour le « Workation », surtout si cela se fait à l'étranger. En effet, en cas de départ à l'étranger d'une certaine durée, de nombreuses questions se posent et plus le « séjour » est long, plus les questions sont complexes et les risques sont élevés.

Une de ces questions est le maintien de l'assujettissement aux assurance sociales suisses. Il est donc conseillé à l'employeur de se renseigner, avant de donner son accord, auprès de la caisse de compensation AVS.

Toujours si le « Workation » se fait à l'étranger, la question de l'assujettissement aux assurances sociales du pays étranger se pose aussi. Cette question n'est pas anodine et un employeur avisé doit se renseigner au préalable.

Si le risque existe que l'Etat étranger sur le sol duquel le « Workation » est effectué considère que l'activité est soumise à ses assurances sociales, la soussignée déconseille à l'employeur suisse d'accepter.

Il en va de même si l'Etat étranger pourrait considérer que toute la relation de travail est soumise à son droit national.

Il est également conseillé à l'employeur de se renseigner auprès de son assurance accident. En effet, certaines polices d'assurance ne couvrent pas un accident d'un employé qui serait intervenu à l'étranger.

Toujours si le « Workation » se fait à l'étranger, en sus des questions d'assurance, se posent des questions de droit des étrangers et de permis ou de visa, soit des questions en relation avec les conditions de séjour dans le pays étranger. La soussignée conseille à l'employeur de prévoir dans la convention que toutes les démarches doivent être effectuées par l'employé lui-même et sous sa responsabilité.

Une autre question qui peut se poser en cas de « Workation » est celle de la protection des données. En effet, en fonction de l'activité de l'employé qui a peut-être accès à des données personnelles sensibles et en fonction du pays étranger, il peut y avoir transmission de données personnelles à l'étranger et l'employeur peut devoir prendre certaines mesures pour garantir la protection et la sécurité des données.

Ainsi, si le « Workation » peut faire « rêver », il pose de nombreuses questions en droit suisse et il est vivement conseillé à l'employeur, qui envisage d'accepter, de se renseigner au préalable et de prévoir une convention réglant les modalités du « Workation ». L'employeur doit également être attentif au fait que les risques peuvent être différents et plus ou moins grands en fonction du lieu où le « Workation » est effectué et la durée de celui-ci.

Source : https://www.wg-avocats.ch/actualites/workation-quest-ce-et-que-dit-le-droit-suisse/