



# **L'ambivalence du télétravail**

## **Exposé et bibliographie**

JSST 2023

Luca Cirigliano  
Secrétaire central de l'USS

# Programme

---

## Situation actuelle

- Avantages et inconvénients du télétravail

## Droit du travail

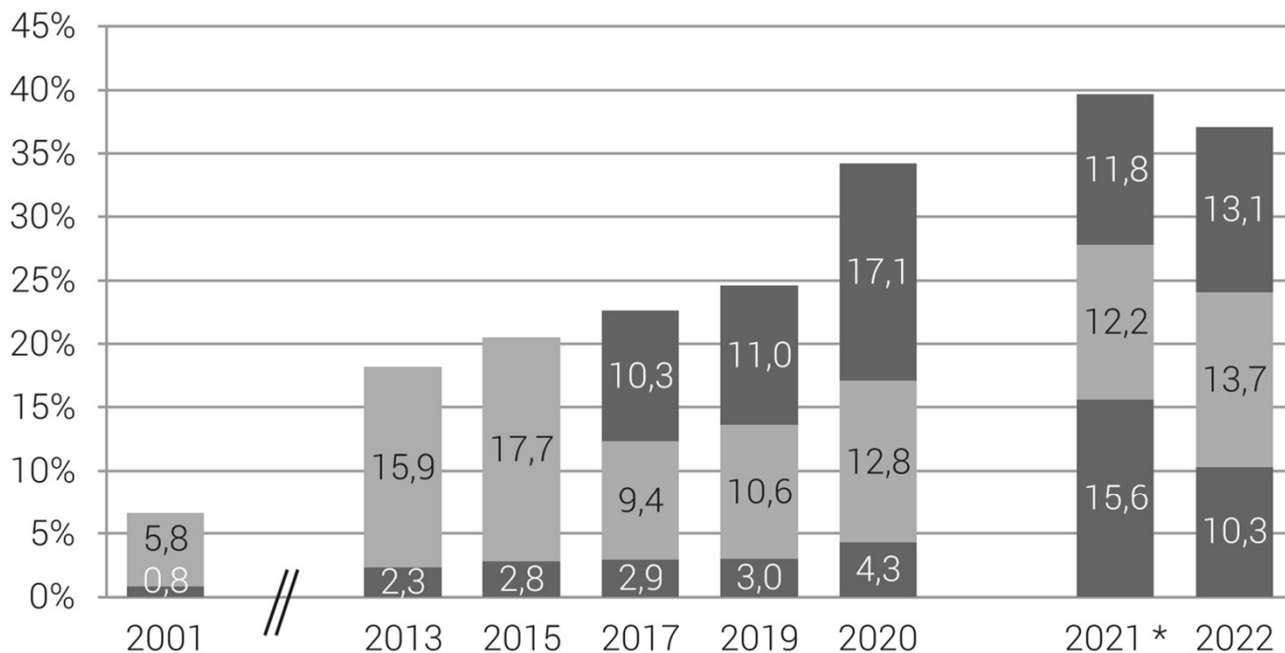
- Temps de travail et protection de la santé
- Équipements de travail, matériel et dépenses

## Problèmes particuliers

- Ergonomie au poste de travail, postes de travail partagés et bureaux paysagers
- Contrôles
- Réglementation dans les CCT

# Télétravail à domicile, évolution

En % des personnes actives occupées (sans les apprentis)



- Habituel (> 50% de l'activité/ le plus souvent)
- Régulier (< 50%/ pas le plus souvent)
- Occasionnel ou régulier
- Occasionnel

\* Rupture de série: reformulation de la question du lieu de travail habituel et ajout d'une période de référence (4 dernières semaines)

# Avantages et inconvénients du télétravail

Même après la crise du coronavirus, 70 % des personnes actives veulent continuer le télétravail (étude réalisée par la FHNW et la ZHAW).



## Avantages:

- Gain de temps pour les pendulaires
- Augmentation de la productivité (pour les tâches routinières)
- Davantage de flexibilité
- Satisfaction au travail

## Inconvénients:

- Disparition de la frontière entre travail et vie privée
- Moins de travail d'équipe (IBM, HP, Yahoo)
- Exploitation maximale du personnel: «Loin des yeux, loin du cœur»
- Coûts

# Résumé analytique

---

- Les syndicats apprécient les possibilités de télétravail, mais y voient également des risques importants.
- Il est essentiel que le télétravail reste volontaire et qu'il ne soit pas imposé.
- Le personnel en télétravail doit pouvoir À TOUT MOMENT revenir dans les locaux de l'entreprise.
- Le télétravail ne doit pas être appliqué en tant que mesure pour réduire les coûts, au détriment du personnel.
- Il convient de protéger le personnel contre les risques inhérents au télétravail.
- Même en télétravail, la sécurité au travail et la protection de la santé s'appliquent, notamment en ce qui concerne l'ergonomie et le temps de travail!
- Le télétravail est pertinent mais ne doit pas se faire au détriment du personnel (aspects financiers et en lien avec la santé) ni «à tout prix».

# Situation actuelle

---

- D'autres pays ont récemment complété leur législation par des dispositions (parfois nombreuses) spécifiques au télétravail.
- Le droit suisse au contraire, ne le réglemente pas explicitement.
  - Certains aspects ne sont donc pas réglementés ou restent flous.
  - Seules quelques entreprises (p. ex. Kispi Ostschweiz) ont adopté un règlement relatif au télétravail. Une CCT sur le télétravail est en cours d'élaboration.
  - Divers cantons (p. ex. Berne, Zurich et Saint-Gall) ont élaboré des feuillets d'information ou des directives.

# Applicabilité de la STPS dans le cadre du télétravail

---

- La sécurité au travail et la protection de la santé STPS s'applique en principe à toutes les entreprises publiques et privées.
- Elle inclut des prescriptions concernant le temps de travail, le repos et la protection de la santé.
- Le télétravail ne constitue pas une exception au champ d'application concernant l'entreprise:
  - Il ne s'agit pas d'un travail à domicile au sens de l'art. 351 CO ou de la loi sur le travail à domicile (LTrD).
  - Pas d'exception pour les ménages privés

# Temps de travail et de présence



- Le temps de travail désigne la période pendant laquelle une personne se tient à la disposition de son employeur.
- Le temps de travail et le repos restent inchangés:  
La durée maximale du travail fixée par la législation est de 45 heures pour le personnel de bureau.
- Le temps de travail doit être saisi tout en observant des pauses.
- Il est interdit de travailler de nuit ainsi que le dimanche.
- Recommandation: établir un accord écrit précisant les heures de présence fixes (protection de la santé)
- Une surveillance technique du comportement est interdite.



# Protection de la santé

---

- Les dispositions de la LTr relatives à la santé s'appliquent également au télétravail: l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires.  
Art. 6 al. 1 LTr
- Les travailleurs sont tenus de suivre les instructions de l'employeur relatives à la protection de la santé.  
Art. 6 al. 3 LTr
- L'employeur est tenu de prendre des mesures techniques ou de régler la marche du travail de manière à protéger autant que possible les travailleurs des dangers liés à une disponibilité constante.  
Art. 6 LTr et art. 2 OLT 3

# Protection de la santé

---

- Il est nécessaire de définir précisément les horaires de travail et de pouvoir distinguer ceux auxquels le personnel ne peut pas être disponible.
- Les exigences applicables aux locaux, à l'éclairage au poste de travail ainsi qu'aux équipements de travail doivent être satisfaites.
- Des mesures doivent être prises pour prévenir l'isolement social en télétravail.

# Protection de la santé – Loi fédérale sur l'assurance-accidents LAA

---

- La **LAA** contient de nombreuses dispositions sur les mesures de prévention en lien avec la protection de la santé (art. 82 s. LAA).
- L'**OPA** inclut des dispositions similaires à celles de l'OLT 3: à savoir des exigences de sécurité applicables aux locaux, aux équipements, à l'environnement ainsi qu'à l'organisation du travail

# Couverture d'assurance-accidents



Illustration: Antonio Guillem

- Tous les travailleurs et travailleuses sont assurés à titre obligatoire contre les accidents professionnels et non professionnels (s'ils travaillent plus de huit heures par semaine).
- Les accidents survenant sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail sont considérés comme des accidents professionnels.
- La couverture d'assurance s'applique aussi en déplacement au parc ou en maison de vacances: le critère déterminant est un accident survenu dans l'exercice de l'activité professionnelle.
- Un accident survenant durant les loisirs est un accident non professionnel.

# Ergonomie au poste de travail

---

- Bases légales
  - Art. 328 CO
  - Art. 82 LAA
  - Art. 6 LTr
- Principe: améliorer l'aménagement du poste de travail diminue le risque de troubles physiques. Ces derniers peuvent engendrer des absences susceptibles de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.
- En cas de non-respect des prescriptions en matière d'ergonomie, la responsabilité des dommages incombe à l'employeur.
- L'ergonomie en télétravail est contrôlée dans le cadre d'inspections du travail.

# Ergonomie au poste de travail

---

- Éléments d'un poste de travail bien aménagé:
  - plan de travail suffisamment grand (taille idéale: 160 x 80 cm)
  - fauteuil réglable en hauteur permettant d'avoir les deux pieds à plat sur le sol et d'utiliser le clavier avec les épaules détendues
  - écran externe
  - clavier et souris externes
  - espace offrant une liberté de mouvement suffisante autour du plan de travail
  - éclairage du poste de travail permettant de prévenir un éblouissement direct ou indirect
  - vue sur l'extérieur / fenêtres

# Cas particulier: AVEC

---

Art. 327 al. 2 CO, dispositif:

- Apportez votre équipement personnel de communication «AVEC»
  - En accord avec l'employeur, les travailleurs peuvent utiliser leur propre appareil ou matériel dans le cadre de leur travail.
  - Ils ont droit à une indemnisation:
    - si l'entreprise ne met pas d'ordinateurs portables à disposition, mais uniquement des ordinateurs fixes;
    - si l'entreprise propose uniquement un téléphone fixe et que la personne en télétravail a besoin d'un téléphone mobile.
  - Problèmes du point de vue de la protection des données

# Contrôles dans le cadre du cas AVEC

---

- Sécurité des données: art. 7 LPD
  - L'employeur doit garantir l'existence d'un concept de sécurité. (VPN, antivirus, etc.)
- Limites en matière de contrôle
  - L'employeur doit tenir compte de la protection de la personnalité.
  - Consulter les données privées du personnel est interdit.
  - Contrôler le statut ou le comportement en ligne des travailleurs/euses n'est pas autorisé.
- Responsabilité en cas d'endommagement et de perte
  - Réglementation similaire à celle des véhicules de fonction privés: l'employeur assume le risque d'exploitation ainsi que la responsabilité des coûts de réparation et de remplacement.



## Postes de travail partagés et bureaux paysagers



Source:  
faz.net

# Bureaux paysagers / postes de travail partagés: risques

---

- Il y a environ deux fois plus de jours d'absence (maladie) dans les bureaux paysagers.  
Étude SBiB «Enquête suisse dans les bureaux» réalisée par la Haute école de Lucerne et le SECO
- Les bureaux paysagers peuvent rendre malade.  
Arrêt du TAF du 22.11.2017 (A-5819/2016)
- La majorité des personnes interrogées trouve les conditions de travail bien meilleures dans les petits bureaux:
  - un meilleur environnement (bruit, qualité de l'air, etc.) et une réduction du stress donnent davantage de satisfaction,
  - la fréquence des symptômes (fatigue, maux de tête, etc.) augmente avec la taille du bureau,
  - la productivité et l'attrait du poste de travail peuvent être nettement renforcés par l'aménagement de petits bureaux.

# Droit au télétravail

---

A-5819/2016: arrêt du 22 novembre 2017:

- Une gestionnaire travaillait à 80 % depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013.
- En 2014, on a installé des bureaux paysagers avec des cellules de réflexion (utilisables pendant quatre heures max.) et des zones avec des postes de travail partagés (utilisation collective; peu de postes disponibles).
- Certificat médical: incapacité psychique à supporter les conditions de travail dans un bureau paysager, demande de télétravail à 40 %

# Droit au télétravail

---

A-5819/2016: arrêt du 22 novembre 2017:

- Sensibilité accrue: 20 % de la population présente une forte sensibilité au travail dans ce type de bureau
- Pas une maladie, mais une question de constitution
- L'employeur est tenu de protéger la santé de son personnel: art. 328 CO et art. 6 LTr
- Mesure à prendre: 40 % en télétravail et 40 % sur place
- Éventuellement: poste de travail fixe aménagé en cellule de réflexion ou en petit bureau

# Droit au télétravail

---

Conclusion: le devoir de sollicitude de l'employeur doit être proportionnel à la situation:

- La création d'un petit bureau serait très coûteuse.
- Selon le tribunal, l'aménagement d'une telle pièce spécialement pour cette collaboratrice ne saurait être exigé de l'employeur.
- Il convient donc d'appliquer une mesure plus «modérée», à savoir le télétravail.
- Les personnes en bonne santé ne peuvent en principe faire valoir aucun droit au télétravail.

# Droit au télétravail

---

## Conclusion: procédure

- Les travailleurs/euses ainsi que les commissions du personnel doivent être impliqués dans la planification de bureaux paysagers.  
Art. 328 CO, art. 6 (notamment al. 3) LTr
- En cas de problème: droit au télétravail ou à d'autres mesures
- Demande d'un certificat médical
- En cas de licenciement: dépôt de plainte en raison du caractère abusif

# Obligation de télétravail

---

- Conformément à l'art. 319 CO, le lieu de travail constitue un élément essentiel du contrat de travail.  
Par conséquent:
  - soit le télétravail est prévu par le contrat,
  - soit il est convenu avec le travailleur ou la travailleuse (il ne peut en principe pas être ordonné unilatéralement par l'employeur).
  - En présence d'une clause de mobilité dans le contrat de travail (art. 321d al. 1 et 2 CO): l'employeur peut imposer si nécessaire le télétravail.
  - Congé-modification
- Ordre des autorités (p. ex. Covid-19)
  - Quarantaine: l'employeur peut ordonner unilatéralement le télétravail, dans la mesure où cela s'avère possible et exigible.
  - Obligation de télétravail: en raison de son devoir de fidélité selon l'art. 321a CO, le personnel doit s'y conformer.

# Droit au retour dans l'entreprise

---

- Le droit au retour au poste de travail constitue un aspect primordial.
- L'employeur doit proposer à tout moment un poste de travail de qualité.
- Application de la LTr
- Pas de facteurs de stress tels que la recherche d'un poste disponible dans un bureau paysager



## Besoin de réglementation dans les CCT



# Besoin de réglementation dans les CCT

---

- Principes relatifs au télétravail, p. ex.:
  - proportion de télétravail
  - la disponibilité est considérée comme du temps de travail
  - la saisie du temps de travail ainsi que la protection de la santé doivent être garanties
- Aspects financiers:
  - Les équipements de travail sont mis à disposition et le poste de travail est correctement aménagé.
  - L'employeur assume la responsabilité de l'ensemble des coûts liés à l'agencement, à l'exploitation et à la maintenance,
  - L'employeur doit indemniser le personnel concerné en cas d'utilisation volontaire d'appareils privés.
- Contrôles visant à vérifier le respect des conditions de télétravail
- Participation/implication de la commission du personnel et des syndicats

# Besoin de réglementation dans les CCT

---

Pour connaître les autres aspects à réglementer et obtenir un exemple de CCT, voir notamment:

*Luca Cirigliano / Jens Niemeyer*

*«Homeoffice: rechtliche Regelungen sowie Mustervertrag für die Praxis»*

*Jusletter, 30 novembre 2020, [lien](#) (en allemand)*



**Merci de votre attention!**



**Contact**

Luca Cirigliano  
Union syndicale  
suisse (USS)  
Monbijoustrasse 61  
3007 Berne  
luca.cirigliano@sgb.ch