

Télétravail et droit du travail: le casse-tête des employeurs

Quels sont les droits et devoirs des patrons, mais aussi des salariés? Les réponses d'une juriste.

Fabrice Breithaupt

Depuis le début de la pandémie de Covid-19, jamais autant de travailleurs en Suisse n'auront fait de télétravail. Et jamais ceux qui pratiquaient déjà le travail à domicile n'en auront fait autant. Une révolution forcée dans l'organisation des entreprises et la gestion du personnel, pour les patrons comme pour leurs collaborateurs.

Près d'un an après le début de la crise sanitaire et de ses conséquences dans le monde du travail notamment, et malgré une certaine expérience acquise (parfois dans le stress) par les entreprises depuis, le *home office* laisse en suspens encore bien des questions juridiques par rapport au droit suisse du travail, en particulier pour les employeurs. En voici quelques unes, auxquelles répond Isabella Mariotta, juriste à l'Association suisse des cadres (ASC) *.



Isabella Mariotta
Juriste,
Association
suisse des cadres

Le Conseil fédéral a demandé aux entreprises de passer au télétravail pour autant que cela soit possible «sans efforts disproportionnés».

Pour les employeurs, la formulation peut laisser à interprétation, non?
Depuis le 18 janvier 2021, l'obligation de travailler à domicile est prévue dans la loi. Selon l'article 10 alinéa 3 de l'ordonnance Covid-19 situation particulière, le travail à domicile doit être mis en place dans



Mise à disposition du matériel nécessaire pour l'exécution du télétravail, prise en charge des frais induits pour l'employé, protection des données, couverture en cas d'accidents survenu au domicile, le «home office» pose toute une série de questions juridiques.

toutes les entreprises où cela est possible sans efforts disproportionnés et pour autant que la nature des activités le permette. C'est vrai que cette formulation laisse une certaine marge de manœuvre aux employeurs. Mais il est dans l'intérêt du patron de prendre les dispositions nécessaires pour revenir à une situation normale le plus vite possible. De plus, je rappelle que l'employeur est tenu responsable de la préservation de la santé physique

et psychique de ses collaborateurs. Il est au moins obligé d'essayer de mettre en œuvre une nouvelle organisation du travail dans son entreprise, à un coût raisonnable. Si cela nécessite des efforts démesurés, alors il pourra exiger que le travail soit exécuté au bureau.

L'employeur doit-il fournir à son employé tout le matériel dont il a besoin? Ou peut-il demander à son salarié qu'il

utilise des appareils privés pour accomplir son travail?

L'employeur doit fournir au travailleur les outils dont celui-ci a besoin, sauf accord ou usage contraire. Lors du premier confinement, la recommandation du télétravail avait été délivrée à court terme et les entreprises n'étaient pas prêtes. En raison d'une telle situation inattendue, on a tenu compte de l'obligation de fidélité que l'employé a envers son employeur: le premier doit

sauvegarder les intérêts légitimes du second. Par conséquent, il était légitime d'affirmer que l'employeur ne devait pas nécessairement mettre à disposition, par exemple, un ordinateur portable ou un écran externe, si ceux-ci étaient déjà disponibles et fonctionnels au domicile de l'employé. Par contre, lors du deuxième confinement, la situation est différente: les patrons pouvaient imaginer une situation pareille et ils devaient être prêts. On pourrait donc affirmer que les salariés auraient le droit de demander à leur employeur la mise en place des matériels nécessaires.

L'employeur doit-il prendre en charge tout ou partie des frais que le télétravail induit pour ses employés dans leur logement (loyer, énergie, télécoms, matériel, etc)?

Non. Le Conseil fédéral est très précis: l'employeur ne doit prendre en charge aucun frais lié au télétravail. Cette règle est justifiée par le caractère temporaire de l'obligation du télétravail. Mais il y a une exception: l'employeur doit indemniser les travailleurs pour les éventuels frais de matériel qu'il aurait dû prendre en charge si le travail avait été effectué au bureau.

En cas d'accidents à domicile pendant les heures de travail, l'assurance accidents prend-elle en charge les frais de soins de l'employé, même si l'incident n'est pas lié à l'activité professionnelle?

Les salariés dont le temps de travail hebdomadaire chez le même employeur est d'au moins huit heures sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels. En revanche, les travailleurs dont le temps de travail hebdomadaire chez le même employeur est inférieur à huit heures ne sont assurés que contre les accidents et les maladies professionnels, mais pas les accidents non professionnels.

En cas de dommage du matériel à domicile, l'employé doit-il supporter les frais de réparation des appareils professionnels prêtés par son

employeur? Et inversement?

Dans les deux cas, il s'agit de frais liés à l'exécution du travail. Il me semble correct de soutenir ici que c'est l'employeur qui doit supporter ces coûts. En revanche, les dommages intentionnels sont exclus.

Certains employés manipulent dans leur travail des données sensibles et confidentielles. À son domicile, il est difficile d'être sûr que son réseau internet n'est pas piraté. En cas de vol de données pendant le télétravail, l'employé peut-il être tenu pour responsable?

La loi sur la protection des données s'applique aussi en télétravail. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter des attaques informatiques ou des fuites de données. Les employés sont tenus de suivre les règlements et les instructions de l'employeur. Ce n'est qu'en cas de violation du contrat de travail que le salarié peut être retenu responsable du dommage causé à son employeur. La protection et la sécurité des données en télétravail devraient être réglées dans le contrat de travail ou un accord complémentaire.

Après que les autorités auront levé leurs recommandations de télétravail, l'employé peut-il exiger de rester en «home office» s'il estime que sa sécurité sanitaire n'est pas assurée dans son entreprise?

Une fois la pandémie terminée, le salarié ne sera plus autorisé à travailler chez lui. Le lieu de travail est fixé par le contrat de travail et il faut le respecter, au risque de subir un licenciement. Un refus ne peut être plausible que s'il est justifié, par exemple si l'employeur n'applique pas ou pas assez les règles d'hygiène, et s'il ne prend pas de mesures suffisantes pour protéger les employés.

* L'Association suisse des cadres a publié un guide pour les dirigeants d'entreprises sur la question du télétravail: www.cadres.ch/article/travailsante/teletravail-vs-bureau.

«Il est urgent de réglementer le télétravail»

● **Sur le fond, on imagine que toutes les questions et les problèmes induits par le télétravail ne sont pas encore gérés par le droit suisse du travail, n'est-ce pas?**
Les principes juridiques du droit du travail et du Code des obligations s'appliquent dans le contexte du télétravail comme sur le lieu de travail. Mais ce n'est pas suffisant pour répondre à toutes les questions liées au télétravail. Déjà,

il n'existe pas de définition légale du télétravail. Le Code des obligations et le droit du travail suisses ne le mentionnent pas explicitement. Ils ne contiennent donc pas de règles spécifiques pour ce nouveau type d'organisation. Il est urgent de réglementer ce type de travail, notamment en ce qui concerne la protection des données, les horaires de travail et la prise en charge des coûts du matériel et des infrastruc-

tures nécessaires à l'exécution du travail. Actuellement, il est possible et fortement recommandé de régler toutes ces questions au moyen d'un contrat de travail individuel ou d'un règlement du personnel spécifique. Mais une réglementation spécifique du télétravail dans la loi apporterait plus de sécurité et garantirait un traitement équitable des parties concernées. Il reste encore beaucoup de travail à faire. **F.B.**

Comment être créatif?

L'œil du pro

Paolo Gallo
Coach,
conférencier
et écrivain



Comment est-il possible de développer la créativité? Roger Von Oech, dans son ouvrage «Ne restez pas assis sur le meilleur de vous-même», nous explique que, lorsque nous prenons la décision de faire preuve de créativité, nous devenons à la fois explorateurs, artistes,

juges et guerriers. Lorsque nous cherchons des informations, des données ou de nouvelles voies, nous devons nous comporter comme un explorateur. Souvenons-nous que, comme l'a dit le philosophe Émile Chartier, «rien n'est plus dangereux qu'une idée quand c'est la seule qu'on a». Les règles pour être un bon explorateur sont: être curieux, briser les schémas mentaux, demander pourquoi, ne pas s'imposer de limites qui n'existent pas. Il faut toujours se poser des questions.

Quand on transforme des ressources en idées on devient artiste.

Picasso a écrit: «Certains peintres transforment le soleil en un point jaune, d'autres transforment un point jaune en soleil.» Peut-on envisager un meilleur avenir professionnel? Comment peut-on relier des éléments apparemment différents? Quelles règles peut-on enfreindre ou contourner? Comment met-on notre passion et notre talent au service de notre travail?

Lorsque nous évaluons la faisabilité de nos idées de manière stricte et objective, nous devenons des juges. Pour devenir concrètes, nos aspirations doivent être réalistes et liées à notre potentiel. Il est

évident qu'on ne peut pas devenir un grand athlète ou musicien à 50 ans si on n'a pas encore commencé; mais on peut devenir manager ou agent de sportifs ou de musiciens, ce qui nous rapproche de nos envies. Nous devons évaluer les données, peser le pour et le contre, comprendre si le moment est bien choisi, connaître les prérequis de base, écouter nos proches. Une erreur classique consiste à confondre passion et talent. On peut adorer la musique, cela ne fait pas forcément de nous des chanteurs de l'envergure de Pavarotti ou Bono. Les émissions de télévision comme The

Voice mesurent précisément la distance entre passion (tous les candidats sont passionnés) et talent (seule une poignée d'entre eux sont doués).

Si l'on a activé l'explorateur, l'artiste et le juge en nous, il nous suffit à présent d'endosser une armure. Devenus de bons guerriers, nous pouvons alors avancer vers notre idéal professionnel et traduire nos idées en actes. J'ai rencontré Lance Mackey et j'ai découvert un guerrier: né à Fairbanks, petite ville d'Alaska, il a souffert d'un cancer dans son enfance. Il s'est inscrit à la célèbre course de chiens de

traîneau du Yukon: 1000 kilomètres de parcours avec des températures avoisinant les -40 °C. Lance a remporté la course quatre années de suite, entre 2005 et 2008; en 2007, il s'est inscrit en plus à la course d'Iditarod, en Alaska, la plus difficile de toutes: 2000 kilomètres à franchir de nuit en plein hiver. Je lui ai demandé ce que cela lui faisait de réussir quelque chose que tout le monde pensait impossible. Il m'a répondu: «Je voulais simplement prouver à moi-même que j'en étais capable.»

www.paolocallo.net