

Quatre questions clés pour pérenniser le télétravail

Tant les entreprises que les employés ont apprécié les avantages du travail à distance pendant le semi-confinement. Les associations patronales proposent une convention pour le formaliser.

Christian Affolter



La convention modèle de télétravail qu'ont élaborée **les Chambres latines de commerce et de l'industrie** réunies dans la CLCI (Tessin, Berne, Jura, Vaud, Fribourg, Neuchâtel, Valais et **Genève**), l'Union des associations patronales genevoises (UAPG), le Groupement des entreprises multinationales (GEM) et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, de concert avec l'Antenne romande de l'Union patronale suisse (UPS), est publiée à un moment crucial. Nous sommes peut-être à l'aube d'une deuxième période au cours de laquelle le travail à distance sera recommandé. La Suisse ne ferait qu'empoigner le pas à la France, où les autorités demandent aux entreprises, notamment celles situées dans les zones de couvre-feu, d'organiser au moins quelques jours en télétravail.

Une convention de quatre pages

La «Convention de télétravail» de quatre pages et ses notes explicatives présentées jeudi donnent aux entreprises une idée plus claire des aspects qui restent régis par le droit du travail habituel, et des points qu'il faut fixer dans un document complétant le contrat de travail. Elles ont néanmoins été élaborées dans une optique différente d'une mise en place du télétravail pour des raisons sanitaires. Leur objectif est de prolonger une expérience positive lors du semi-confinement notamment, en formalisant et pérennisant le travail à distance. Le télétravail devrait ainsi contribuer à la motivation des employés, selon le texte de la convention.

Celle-ci permet de régler les questions suivantes :

1. Lieu et temps de travail

Le travail à distance peut en principe être effectué n'importe où et n'importe quand. Mais les prescriptions de la loi concernant le temps de travail et de repos, pauses y compris, s'appliquent au télétravail également. A une exception près: les heures supplémentaires ne

sont pas autorisées (sauf accord préalable). Les heures effectuées en télétravail sont enregistrées de la même manière que celles en entreprise. L'employeur peut restreindre dans la convention les endroits où l'employé effectue son travail à distance. Les deux parties conviennent du/des jour(s) et des heures en télétravail. Préciser ces points dans la convention, soumise au droit suisse, permet aussi d'éviter un piège pour les travailleurs frontaliers (suisse ou d'un pays membre de l'Union européenne). Pour éviter qu'ils ne soient assujettis à la sécurité sociale de leur pays de résidence, leur taux d'activité en télétravail ne doit pas dépasser 25%.

2. Equipement et ergonomie

La convention prévoit que ces aspects relèvent essentiellement du domaine de l'employé – la loi ne donne aucun droit au télétravail à domicile. Il lui incombe donc de «disposer d'une connexion Internet satisfaisante (haut débit)». Même les outils informatiques «sont mis à disposition par l'employé(e), à ses frais», selon la convention. Celle-ci offre néanmoins la possibilité de recenser les équipements mis à disposition par l'employeur, et qui demeurent sa propriété. Sous peine de résiliation immédiate de la convention, l'employé(e) s'engage à respecter les exigences en matière d'ergonomie, et d'aménager un espace qui «lui permet de travailler efficacement et sans être dérangé». Notons finalement que l'employé doit aussi assurer le respect des normes de confidentialité lorsqu'il est en télétravail.

3. Tâches à effectuer

L'employé(e) doit accomplir «toutes les tâches relevant de son cahier des charges». La convention peut néanmoins définir des exceptions, par exemple d'en exclure certaines pour des raisons de confidentialité.

4. Résiliation

En cas de défaut d'accord entre les deux parties, la convention prévoit un délai de résiliation. L'employeur a néanmoins le droit d'y mettre un terme immédiatement si les termes de la convention sont violés de manière «grave et répétée».

La convention ne fait toutefois pas l'unanimité. Vendredi, dans un tweet, le socialiste vaudois et ancien président romand de l'Association suisse des employés de banque Jean-Christophe Schwaab a appelé les employés à ne pas signer la convention, estimant que des obligations de l'employeur sont reportées sur les salariés.