

Télétravail: mes droits et devoirs en six questions

L'épidémie de coronavirus a dopé le recours au travail à domicile. Nous faisons le point sur les droits et les devoirs des employeurs et des employés avec un professeur de l'Université de Neuchâtel.

PAR FREDERIC.MERAT@ARCINFO.CH

→ Le coronavirus a développé et mis en lumière le travail effectué à domicile par nombre de salariés. Face au flou juridique qui entoure cette activité, des organisations d'employeurs ont proposé un contrat type. Les syndicats contestent sa légalité et recommandent aux employés de ne pas le signer. Pour y voir plus clair, nous avons consulté un juriste spécialisé. Il prend ses distances avec le modèle patronal. Jean-Philippe Dunand (photo) est codirecteur du Centre d'étude des relations de travail, à l'Université de Neuchâtel. Avec Rémy Wyler, professeur à l'Université de Lausanne, il a signé deux études approfondies sur le coronavirus et le droit du travail. Le professeur neuchâtelois répond à six questions sur le sujet.



1 LE TÉLÉTRAVAIL: QUELLE DÉFINITION?

En l'absence de définition légale, on peut se référer aux critères énoncés par le Conseil fédéral dans un rapport de 2016. Le télétravail correspond au travail effectué en dehors des locaux de l'entreprise, avec une connexion à distance par des moyens informatiques et de télécommunication qui assurent la transmission de données. Il doit s'agir d'une activité qui pourrait en principe aussi être accomplie dans les locaux de l'entreprise. Le télétravail peut être exécuté dans divers lieux. On parle de télétravail à domicile, ou «home office», lorsqu'il est fourni au domicile de la personne employée.

2 QUELLES RÈGLES POUR LE TÉLÉTRAVAIL?

Le droit du travail ordinaire ne contient pas de dispositions spécifiques. Il faut donc appliquer les règles générales, qui se trouvent notamment dans le Code des obligations et dans la loi sur le travail. En outre, le télétravail est parfois réglé dans des conventions collectives de travail ou des règlements d'entreprise. Dans les circonstances actuelles de la pandémie, le télétravail à domicile est une voie privilégiée par les autorités afin de réduire les interactions humaines et de freiner la propagation du Covid-19. L'ordonnance 2 Covid-19, qui n'est plus en vigueur, contenait des règles de protection des personnes vulnérables. Il était, en particulier, prévu que l'employeur devait permettre à ses employés vulnérables de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. Aujourd'hui, l'ordonnance Covid-19 situation particulière prescrit que l'employeur doit respecter les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique concernant la possibilité pour les employés d'effectuer du télétravail à domicile.

3 L'EMPLOYEUR EST-IL RESPONSABLE DE LA SANTÉ DE SES EMPLOYÉS À DISTANCE?

Oui. S'il offre de réelles opportunités, le télétravail à domicile comporte également des risques qu'il ne faut pas sous-estimer. Il s'agit notamment d'assurer la santé des travailleurs et la préservation de leur sphère privée. Il existe aussi un risque de confusion entre vie professionnelle et vie privée. La législation sur le travail porte d'abord sur la protection de la santé au sens large, avec par exemple le respect de règles d'ergonomie, d'éclairage et d'espace à disposition. Mais aussi sur la durée du travail et du repos, avec notamment l'interdiction du travail de nuit et du travail le dimanche, les cas d'urgence étant réservés. Ces règles s'appliquent pleinement au télétravail à domicile. Même s'il existe une certaine souplesse d'organisation inhérente au télétravail, il est important de respecter les règles en matière d'enregistrement du temps de travail. L'employeur doit donner les instructions nécessaires afin que les employés saisissent leurs heures. Certes, un inspecteur cantonal du travail n'a pas la possibilité de contrôler un poste de travail qui se trouve au domicile d'un employé. Il peut, en revanche, demander à l'employeur qu'il lui fournisse les informations utiles. Il s'agit notamment de registres relatifs à l'enregistrement des heures effectuées.



Le télétravail questionne: un professeur de droit neuchâtelois livre son éclairage. KEYSTONE

Aux partenaires sociaux de s'accorder

«La loi sur le travail s'applique quel que soit le lieu de travail», précise Valérie Gianoli, cheffe du Service de l'emploi neuchâtelois. «Toutefois, à ce jour, il s'agit plus d'une question de contrat de travail liant l'employé et l'employeur. Il est donc recommandé aux partenaires sociaux de s'accorder sur des modèles de convention permettant de définir des cadres. Le service de l'emploi peut jouer un rôle de conseil et d'appui en matière d'ergonomie. Par contre, le contrôle lui-même et les sanctions en cas de non-respect ne sont pas réglementés par une base légale.»

4 L'EMPLOYEUR DOIT-IL FOURNIR DU MATÉRIEL?

Le Code des obligations prévoit que l'employeur doit fournir au travailleur, et donc au télétravailleur à domicile aussi, les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin. Cela englobe tout le matériel de bureau nécessaire: chaise et bureau ergonomiques, ordinateur et imprimante, par exemple.

En pratique, il est fréquent que l'employé utilise son propre ordinateur. Cela est pourtant à déconseiller: d'une part en raison des risques de ne pas pouvoir assurer la sécurité des données et, d'autre part, du mélange des activités professionnelles et privées. Lorsque le travailleur fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il doit en principe être indemnisé convenablement.

5 QUI DOIT PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS?

Selon le Code des obligations, l'employeur doit rembourser au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail. Il en résulte que l'employeur doit prendre en charge les frais de communication (téléphone, connexion internet, encre de l'imprimante) et les frais accessoires (chauffage, électricité) supplémentaires, qui sont effectivement générés par le télétravail à domicile.

Il est possible de prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité hebdomadaire. Cela peut comprendre l'indemnisation de l'utilisation d'une pièce ou d'un local privé, si l'employeur ne fournit pas de place de travail adéquate dans les locaux de l'entreprise et si l'usage professionnel entraîne des restrictions à l'utilisation privée. C'est ce qu'a décidé le Tribunal fédéral dans un arrêt rendu l'année dernière. Le cas avait ceci de particulier que l'employé devait, en plus, entreposer chez lui une partie des archives de l'entreprise. Il s'est vu attribuer une indemnité forfaitaire de 150 francs par mois à titre de participation au montant de son loyer.

6 QUEL RÉGIME POUR LES EMPLOYÉS À L'ESSAI?

Le temps d'essai, qui dure en principe un mois, doit permettre aux parties de mieux faire connaissance afin d'établir un rapport de confiance. Un tel objectif est en effet difficile à réaliser si l'employé effectue du télétravail à temps complet. Il est vrai que l'employeur sera en mesure d'évaluer certaines compétences de l'employé: respect des délais, productivité, ou encore qualité du travail. Il aura, en revanche, de la difficulté à apprécier ses aptitudes sociales: entregent, capacité à s'intégrer dans une équipe, par exemple.

De même, l'employé aura de la peine à se projeter dans une relation de travail durable. Il peut être conseillé aux parties de prévoir dans le contrat de travail une prolongation du temps d'essai jusqu'à une durée maximale de trois mois. Ou alors de conclure un contrat de durée déterminée, par exemple de six mois, qui pourra être converti en un contrat de durée indéterminée.