



Droit du travail



TÉLÉTRAVAIL: IL FAUT PRÉVOIR DES MODALITÉS PRÉCISES

| Paru dans Entreprise romande | Auteur : Olivia Guyot Unger, SAJEC



Pour remédier aux difficultés liées à l'encombrement des moyens de transport, réduire l'empreinte écologique de leurs activités ou pour réduire leurs coûts, certaines entreprises choisissent de proposer à leurs employés de travailler depuis leur domicile. Cette solution permet en outre aux employés de mieux gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Attention cependant à respecter le cadre juridique en vigueur¹.

Quelques chiffres

Aux Pays-Bas, 28% des heures de travail dans le domaine des services sont effectuées depuis le domicile de l'employé. En Allemagne, il s'agit de 25%, au Royaume-Uni de 15% et en France, de 9%². Le taux de télétravailleurs dépasserait les 30% en Finlande, en Suède et en Belgique. La moyenne européenne des télétravailleurs se situerait ainsi aux alentours de 18%³. En Suisse, alors même que 50% des employés sont des travailleurs du savoir⁴, on ne dispose pas de chiffres fiables quant à la pratique du télétravail⁵.

Bases légales et définition

En raison du potentiel élevé du télétravail, les Etats-Unis ont adopté en 2010 le Telework Enhancement Act (TEA), loi qui oblige les administrations publiques, dans la mesure du possible, à proposer du télétravail à leurs employés⁶.

En 2002, un accord cadre européen a été conclu, qui définit comme suit le télétravail: «(...) forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière»⁷. Cet accord cadre a été transposé dans la plupart des pays européens. En France, il se concrétise dans les articles L.1222-9 à 11 du Code du travail⁸.

Quant à l'administration cantonale genevoise, elle a également adopté le 30 juin 2010 un règlement sur le télétravail⁹. L'article 2 de ce règlement donne la définition suivante du télétravail: il «(...) consiste à effectuer, en principe à domicile, par l'intermédiaire des technologies de l'information, le travail qui est normalement réalisé dans les locaux de l'Etat.» Les bases légales fédérales se limitent pour leur part à la loi sur le travail à domicile (LTrD)¹⁰, à la loi sur le travail (LTr)¹¹ et au Code des obligations (CO)¹².

La loi sur le travail à domicile ne s'applique qu'aux personnes effectuant des travaux industriels et artisanaux¹³. Les travailleurs du savoir (tertiaire) sont donc exclus de son champ d'application. Ceux-ci sont ainsi uniquement soumis à la LTr et au CO, lesquels ne donnent aucune définition du télétravail¹⁴.

Les frais et la protection de la santé des employés

Selon l'article 327a CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail. Les parties peuvent toutefois convenir par écrit que les frais de l'employé lui sont remboursés sous forme d'une indemnité forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires.

Cette disposition stipule en outre que les accords en vertu desquels l'employé supporterait lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires seraient nuls. Tel serait le cas, par exemple, de l'accord de l'employé de prendre à sa charge les frais relatifs à l'achat d'un ordinateur destiné à l'accomplissement de son travail. Quant à une participation versée par l'employeur à l'employé pour son loyer, celle-ci n'est impérative que si le travail est exclusivement accompli depuis le domicile.

L'article 73 de l'ordonnance 1 d'application de la LTr (OLT1) prévoit l'obligation pour l'employeur de tenir un registre mentionnant la durée quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, ainsi que les coordonnées temporelles y relatives. Déjà difficile à respecter lorsque le travail s'exerce in situ, cette exigence est quasiment impossible à tenir lorsque l'employé effectue son travail hors de l'entreprise, à l'heure de la flexibilisation du temps de travail et où les entreprises renoncent de plus en plus aux systèmes de pointage. Lorsque le travail est effectué au domicile, le contrôle des heures de travail présente en outre des risques d'atteinte à la personnalité de l'employé, voire de son entourage. Un pointage volontaire, par exemple sous la forme d'un time-sheet tenu par l'employé lui-même, pourrait être une solution. Toutefois, il est douteux qu'une telle solution soit considérée comme respectant les exigences posées par l'article 73 OLT1.

Les articles 328 CO et 6 LTr obligent enfin l'employeur à prendre les mesures nécessaires et adéquates pour protéger la santé physique et psychique de l'employé. Parmi ces mesures figurent notamment celles en lien avec la prévention des accidents et avec l'ergonomie sur le lieu de travail. Il découle de cette obligation qu'en cas de télétravail, l'employeur devrait obtenir l'engagement de l'employé de veiller à ce que l'espace de télétravail soit conforme aux règles en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et d'ergonomie. A défaut d'un tel engagement, l'employeur devrait lui-même s'assurer de cette conformité, au besoin en se rendant sur le lieu du télétravail, soit au domicile de l'employé. Comme la protection de la santé des employés par l'employeur constitue une disposition impérative, on peut s'interroger sur la validité d'une clause contractuelle qui prévoirait d'avance d'exclure la responsabilité de l'employeur en cas de télétravail¹⁵.

Recommandations

Nous recommandons vivement aux employeurs qui permettent à leurs employés de pratiquer le télétravail de conclure avec ces derniers une convention réglementant avec précision les modalités de celui-ci.

Cet article est déjà paru dans la revue HR Today.



1 La présente contribution reprend pour partie les thèmes traités par l'auteure lors de la conférence donnée le 4 octobre 2012 dans le cadre du Salon RH.

2 Tribune de Genève, 12.06.13

3 Les Echos, 27.09.11

4 Knowledge workers, c'est-à-dire des travailleurs qui n'effectuent plus un travail physique, mais qui développent et utilisent un savoir (cf. L'AGEFI, 28.09.12)

5 economiesuisse, Dossier politique, 10.04.12

6 economiesuisse, op. cit.

7 Accord cadre européen du 16 juillet 2002 entre la Confédération Européenne des Syndicats de salariés (CES), l'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE/UEAPME) et le Centre Européen des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP).

8 Entrés en vigueur le 24.03.12

9 «RTt», entré en vigueur le 8 juillet 2010, Recueil systématique du droit cantonal genevois B 5 05.13

10 Recueil systématique du droit fédéral (RS) 822.31

11RS 822.11

12RS 220

13 Article 1 alinéa 4 LTrD

14 Les articles 351 et suivants CO traitent du contrat de travail à domicile. En réalité, il s'agit de dispositions régissant le travail à la pièce: le salaire est payé en fonction du travail fourni. Cette forme de contrat était passablement utilisée dans l'industrie, notamment dans l'horlogerie.

15 A titre d'exemple, l'article 20 du Règlement cantonal genevois sur le télétravail stipule que le télétravailleur veille au respect des dispositions légales en matière de santé et de sécurité au travail. Cette même disposition ajoute que le télétravailleur décharge l'Etat de Genève de son obligation de contrôle dans ce domaine.

Découvrez d'autres articles

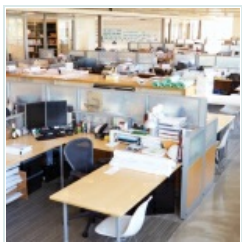


QUESTIONS-RÉPONSES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

13 février 2019 - Paru dans Dossiers thématiques FER Genève

La convention collective de travail (CCT) est une convention ayant pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre employeurs et employés.

[► Lire plus](#)



LICENCIEMENT COLLECTIF: DE L'OBLIGATION DE NÉGOCIER UN PLAN SOCIAL

27 juin 2014 - Paru dans Entreprise romande

Quelles sont les entreprises concernées? Avec qui doivent-elles conduire ces négociations? Dans quels cas y a-t-il des exceptions? La nouvelle législation introduit des réponses, mais aussi un...

[► Lire plus](#)



LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE BONUS ÉVOLUE

27 septembre 2013 - Paru dans Entreprise romande

A quelles conditions un employé peut-il exiger le paiement de son bonus? Le Tribunal fédéral vient de préciser ce point pour les très hauts salaires.

[► Lire plus](#)

Restons en contact

e-mail

>

S'inscrire à la newsletter



Fédération des Entreprises Romandes Genève
98, rue de Saint-Jean
Case postale 5278
1211 Genève 11

T 058 715 31 11
F 058 715 32 13



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève