

Berne, 15 janvier 2021

FAQ OBLIGATION DU TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE

Art. 10, al. 3, de l'ordonnance COVID-19 situation particulière

Les employeurs veillent à ce que les employées et employés accomplissent leurs obligations professionnelles depuis leur domicile, pour autant que la nature des activités le permette et que cette disposition puisse être mise en œuvre sans efforts disproportionnés. Ils prennent à cette fin les mesures organisationnelles et techniques appropriées. Les employées et employés n'ont droit à aucune indemnisation des frais engagés pour remplir – en vertu de la présente disposition – leurs obligations professionnelles depuis leur domicile.

Quels sont les employés concernés par l'obligation du télétravail à domicile?

En principe, l'obligation du télétravail à domicile s'applique à tous les collaborateurs (pour les exceptions, voir ci-après), indépendamment de leur fonction au sein de l'entreprise. Les cadres ou les apprentis sont également concernés pas les règles. Le taux d'engagement ne joue en l'occurrence aucun rôle.

Qu'en est-il des personnes exerçant une activité indépendante?

L'obligation du télétravail à domicile s'adresse aux employeurs à l'égard de leurs employés. Les indépendants (entreprises individuelles, associés d'une société en nom collectif ou personnes au statut similaire) ne sont pas des employés, aussi l'obligation du télétravail à domicile ne les concerne-t-elle pas. En revanche, cette obligation s'applique aux employés de travailleurs indépendants.

Qu'en est-il des travailleurs freelance?

Les travailleurs freelance, i.e. les personnes exerçant une activité indépendante qui travaillent pour un bureau d'ingénieurs dans le cadre non pas d'un contrat de travail mais d'un contrat de mandat, ne sont pas concernés par l'obligation du télétravail à domicile.

Quelles sont les exceptions à l'obligation du télétravail à domicile?

L'ordonnance stipule que l'obligation du télétravail à domicile tombe lorsque la **nature des activités** ne permet pas la mise en œuvre de cette disposition, ou que celle-ci ne peut l'être que moyennant des **efforts disproportionnés**.

Les employés qui, en ce sens, ne peuvent effectuer leur travail à domicile sont exemptés de cette obligation (p. ex. les chauffeurs/chauffeuses de bus, les caissiers/caissières). Dans le contexte d'un bureau de planification, il convient d'envisager les travaux suivants:

- tout travail exigeant une présence sur place: service postal, service téléphonique, service d'impression/plotter, visites de chantiers, rencontres de clients;
- tout travail non réalisable en télétravail à domicile – par exemple, parce que le matériel informatique standard n'est pas assez puissant (logiciel BIM ou similaire) et qu'il n'est pas possible de pallier cette insuffisance par des efforts proportionnés;
- tout travail requérant la présence physique d'une équipe (p. ex. travail commun sur une maquette d'architecture);
- tout travail impliquant des efforts disproportionnés pour la mise en œuvre du télétravail à domicile: coûts massifs d'installation technique, matériels/logiciels spécifiques, etc.

Qu'en est-il des employés qui ne disposent pas des conditions d'espace requises pour effectuer du télétravail à domicile (chambre disponible, séparation spatiale d'avec les enfants, etc.)?

Une exception à l'obligation du télétravail à domicile peut en l'occurrence se justifier si cette disposition ne peut être mise en œuvre sans efforts disproportionnés – notamment si la place ou l'infrastructure de base nécessaire (p. ex. connexion à Internet) font défaut.

L'obligation du télétravail à domicile s'applique-t-elle également s'il existe des bureaux individuels ou si, dans les bureaux paysagers, la distanciation sociale et le port du masque sont respectés?

L'ordonnance ne prévoit aucune exception à l'obligation du télétravail à domicile en ce qui concerne le type et l'aménagement du lieu de travail. Les employés disposant d'un poste de travail dans un bureau individuel sont par conséquent aussi tenus au télétravail à domicile.

Qu'en est-il des réunions d'affaires?

Les ordonnances du Conseil fédéral n'évoquent pas la tenue de réunions dans l'environnement d'affaires. Une réunion d'affaires n'est pas une «manifestation dans le cercle familial et entre amis», soumise à une limite supérieure de cinq personnes (issues de deux ménages au maximum).

En principe – sauf exception – sont interdites toutes les manifestations, autrement dit également celles qui relèvent de l'environnement d'affaires. En règle générale toutefois, une réunion d'affaires (p. ex. séance de bureau à l'interne ou entretien avec un mandant) ne peut être qualifiée de «manifestation» (invitation d'un organisateur, programme prédéterminé, calendrier prévu, etc.). Aussi les réunions d'affaires sont-elles généralement autorisées, sous réserve des mesures de protection d'usage (distance, masques).

Les explications de l'Office fédéral de la santé publique, relatives à l'ordonnance COVID-19 situation particulière, vont d'ailleurs dans le même sens:

«Rappelons que les événements internes à une entreprise qui sont nécessaires à la bonne marche des affaires ne sont pas concernés par l'interdiction des manifestations (p. ex. rapport du matin des départements d'un hôpital, réunions d'équipe, séances de conseils d'administration, etc.). Il va de soi que ces manifestations doivent se dérouler en ligne dans la mesure du possible [...]»

A noter toutefois que l'obligation du télétravail à domicile peut s'opposer à la tenue de réunions d'affaires: seul le caractère indispensable d'une réunion physique peut autoriser une participation de l'employé. Dès lors que de telles réunions peuvent sans autres avoir lieu par voie numérique, il convient de privilégier cette formule.

Qu'en est-il des personnes vulnérables?

Les personnes vulnérables font l'objet d'une protection spécifique. Elles bénéficient d'un droit au télétravail à domicile ou d'une protection équivalente sur le lieu de travail, ou se voient accorder un congé. Lorsque la profession ne permet pas d'appliquer les dispositions de protection, l'employeur doit exempter les employés concernés de l'obligation de travailler en leur versant la totalité du salaire. Dans ces cas, les employeurs ont droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter le service juridique de la SIA :

- Brefs renseignements gratuits pour les membres SIA (mercredi et jeudi, 9 h - 12 h / 13 h 30 - 16 h 30) : via formulaire de contact (www.sia.ch/fr/coronavirus/informations/conseil) ou par téléphone au +41 44 283 15 14.

- Pour les bureaux membres abonnés au service de conseil juridique premium, la permanence est assurée comme suit : lundi au vendredi, 8 h 30 - 12 h / 13 h30 - 16 h 30.