

DOSSIER

Une série de publications
de l'Union syndicale suisse

Dossier N° 143

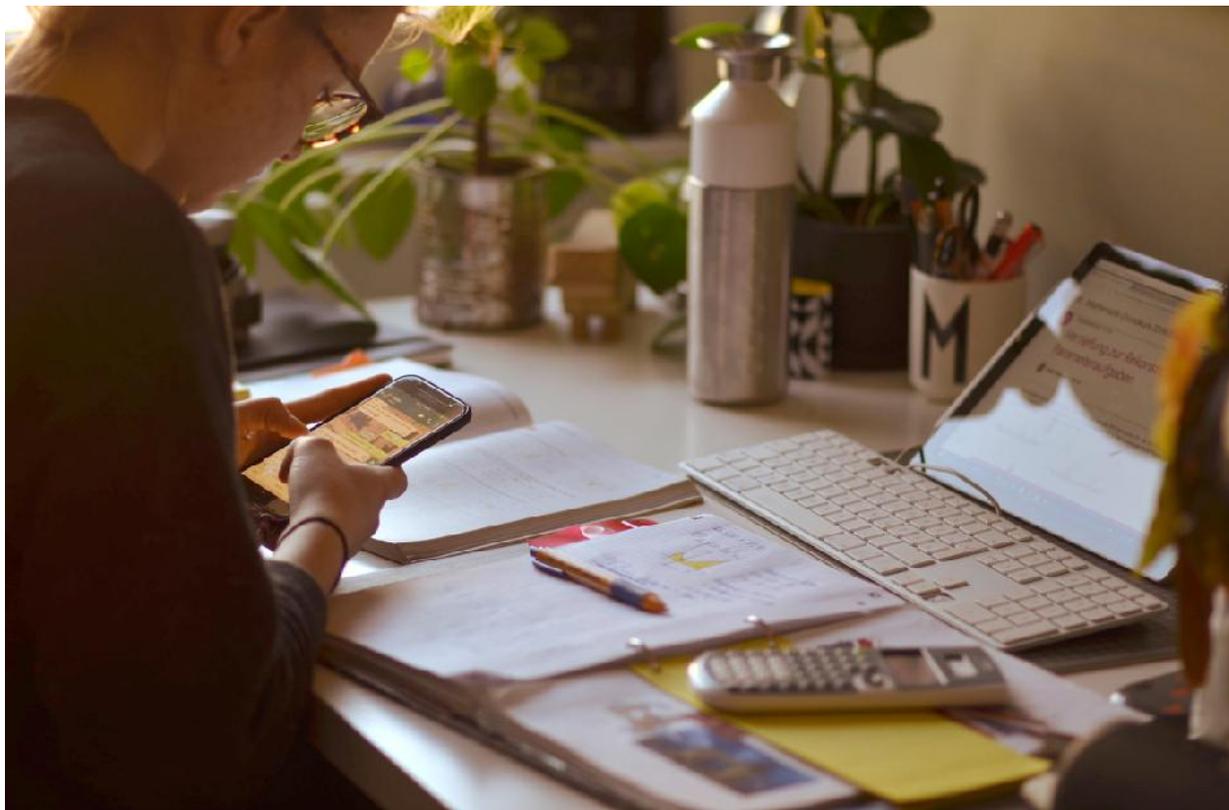


Photo : kallejipp / photocase.de

L'ambivalence du télétravail

Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type

Octobre 2020
Luca Cirigliano/Jens Niemeyer



Sommaire

1 Introduction	3
2 Définition et diffusion après la crise du COVID-19	4
2.1 Définition et délimitations.....	4
2.2 Diffusion après la crise sanitaire.....	4
2.2.1 Organisation du travail	6
2.2.2 Conclusion	7
3 Problématiques relevant du droit du travail	8
3.1 Le télétravail, un droit ou une obligation ?	8
3.1.1 Cas particulier : le télétravail comme mesure de prévention et lors de quarantaine	8
3.2 Temps de travail	9
3.3 Assurance-accidents (LAA).....	10
3.4 Protection des données (LPD).....	11
3.4.1 Sécurité des données	11
3.4.2 Surveillance des employé-es	11
4 Obligations de l'employeur	13
4.1 Salaire et frais	13
4.1.1 Obligation d'équipement et de prendre en charge les coûts.....	13
4.1.1 Le cas particulier de la crise du coronavirus.....	14
4.2 Ergonomie du poste de travail	14
4.2.1 Agencement concret.....	15
4.2.2 Taille de l'écran	15
4.2.3 Contrôles	16
5 Télétravail et organisation du travail : conclusions	18
6 Le télétravail et le danger d'externalisation ou d'indépendance fictive	19
6.1 Solution au problème de l'indépendance fictive ?.....	19
7 Action requise dans les domaines de l'économie, de la politique sociale et du droit du travail : les revendications syndicales	21
7.1 Comblent des lacunes de la loi (revendications syndicales <i>de lege ferenda</i>).....	21
7.1.1 Droit comparé	21
7.1.2 Adaptation de la loi sur le travail à domicile	22
7.1.3 Modification des ordonnances relatives à la loi sur le travail.....	23
7.1.4 Eléments centraux à retenir dans une CCT s'agissant du télétravail.....	24
7.2 Droits syndicaux	25
8 Annexe : Modèles de convention collective et de contrat-type pour le télétravail	26
Bibliographie	34

1 Introduction

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, le télétravail est sur toutes les lèvres. Pourtant, il était pratiqué depuis des années par de nombreux travailleurs et travailleuses et connu des syndicats. Tandis qu'il était bien rôdé à certains endroits, le télétravail reste pour beaucoup un territoire inexploré. Les expériences et analyses montrent qu'il suscite des réactions contrastées, chez les salarié-e-s surtout. Si certain-e-s – à l'exemple des pendulaires – l'apprécient souvent et le sollicitent même, d'autres craignent à juste titre le mélange de la vie privée avec la vie professionnelle, mais aussi les risques psychosociaux.

Lorsque la situation n'est pas réglementée par une convention collective de travail (CCT), les employé-e-s risquent de devoir payer de leur poche les frais engendrés par le télétravail. En effet, si certaines entreprises ne satisfont même pas à leur obligation légale de veiller à ce qu'en matière d'ergonomie, les conditions soient bonnes au domicile du salarié-e (remboursement ou mise à disposition de la chaise, du bureau, de l'écran, du clavier, etc.), d'autres paient certes un forfait, mais il est trop modeste. D'autres encore participent aux frais du loyer. Dans bien des cas, la situation est confuse.

Des enquêtes ont révélé que la majorité des employé-e-s dont le télétravail était bien réglementé, par une CCT par exemple, se déclaraient satisfaits. Quant aux employeurs, ils oscillent entre l'hostilité envers le télétravail et une forme de contrainte imposée à des salarié-e-s dont ils veulent « se débarrasser ». Un certain nombre de patrons en espèrent un aménagement plus avantageux du poste de travail domestique et un meilleur rendement de l'employé-e, et, pourquoi pas, éventuellement du travail gratuit (pas d'enregistrement du temps de travail). Pour les entreprises, le télétravail se met en place vite et à bon marché – surtout si elles se moquent des obligations légales, de l'ergonomie du poste de travail ou de la prise en charge des coûts.

Les conséquences économiques et socioprofessionnelles du télétravail sont un autre phénomène à examiner d'un œil critique. Des études montrent que l'isolement social, mais aussi une baisse de la dynamique et de la créativité de l'équipe représentent un risque majeur si l'on ne prend pas les mesures préventives appropriées. D'autres études indiquent même que le télétravail peut faire l'objet d'abus pour externaliser du travail par le biais de formes de travail (plateformes) numériques, ou pour pratiquer l'indépendance fictive.

En période de pandémie, où le télétravail a été, et est, de plus en plus prescrit comme une mesure sanitaire, l'œil aiguisé des syndicats et des inspections du travail s'impose – sinon les employé-e-s sortiront grands perdants de l'affaire.

Bien des questions relevant du droit du travail, de la sociologie de l'organisation ou des questions pratiques gravitant autour du télétravail ne sont pas clairement réglées, ou le sont au détriment du salarié-e, en fait ou en droit. Il s'agit de procéder à une analyse critique et d'apporter des réponses, que ce soit dans les CCT ou dans la loi. Heureusement, quelques CCT réglementent d'ores et déjà le télétravail. Elles montrent la voie à suivre.

2 Définition et diffusion après la crise du COVID-19

2.1 Définition et délimitations

Dans les médias et le monde du travail, on trouve aujourd'hui tout un florilège de termes désignant le travail à domicile. Outre le terme de télétravail, il est question de « remote work », d'« e-working », de « telecommuting », de « teleworking », ou des plus classiques « home office » et travail chez soi. Quant à savoir si ces notions peuvent s'utiliser comme des synonymes, il s'agit d'approfondir la question au moyen de la délimitation suivante.

La notion de télétravail n'est pas réglée par la loi. De fait, la jurisprudence suprême est encore rare à ce sujet. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO ; brochure « Travailler chez soi »¹) définit le télétravail ainsi : « tout travail qu'un travailleur effectue partiellement ou dans sa totalité, régulièrement ou irrégulièrement, depuis chez lui ». Il précise que le poste de travail domestique est normalement connecté avec le poste de travail dans l'entreprise par un ou des moyens de communication électronique(s).

Le « remote working » peut se traduire par « travail à distance » et constitue le terme générique. Lorsque l'employé-e a recours à des moyens techniques pour son travail hors des locaux de l'entreprise, il effectue du travail à distance.² Il n'est pas lié à un lieu particulier et peut effectuer son travail n'importe où hors du bureau. L'essentiel est qu'il soit intégré par des moyens techniques dans l'organisation du travail de l'entreprise. Si le travail s'accomplit entre les quatre murs de son propre domicile, il s'agit de télétravail.³

Le travail à domicile *stricto sensu* en tant qu'activité artisanale ou industrielle est, lui, bien inscrit dans la loi (art. 351 CO, loi sur le travail à domicile et son ordonnance) et une série de dispositions spéciales sont applicables (cf. art. 351a ss CO). Selon la définition légale, le travailleur s'engage à « exécuter, seul ou avec l'aide de membres de sa famille et contre salaire, du travail pour l'employeur dans son propre logement ou dans un autre local de son choix ». Par conséquent, le travail à domicile entre dans la catégorie du travail à distance, mais il concerne uniquement des activités artisanales ou industrielles. Les travailleurs et travailleuses sont – sous réserve d'autres accords – explicitement autorisés par la loi à recourir à des membres de leur famille pour effectuer le travail à domicile (art. 351 CO). En revanche, la conception actuelle de télétravail et de travail à distance est totalement différente puisqu'elle concerne l'évolution liée à l'intégration d'outils informatiques et de moyens de télécommunication modernes dans l'organisation du travail, c'est-à-dire surtout des prestations de service fournies sur écran.⁴ Par conséquent, pour des raisons formelles, la loi sur le travail à domicile (LTrD) ne peut pas de nos jours s'appliquer au télétravail lorsqu'il s'agit d'une classique activité de bureau. Il serait peut-être intéressant de moderniser la loi sur le travail à domicile pour l'adapter au télétravail (voir plus bas).

2.2 Diffusion après la crise sanitaire

Avec la déclaration par le Conseil fédéral en 2020 de la situation particulière, puis de la situation extraordinaire, en vertu de la loi sur les épidémies (LEp) et du passage – autant que possible – au

¹ www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

² DOMENIG, n° 108.

³ DOMENIG, n° 107.

⁴ DOMENIG, n° 105.

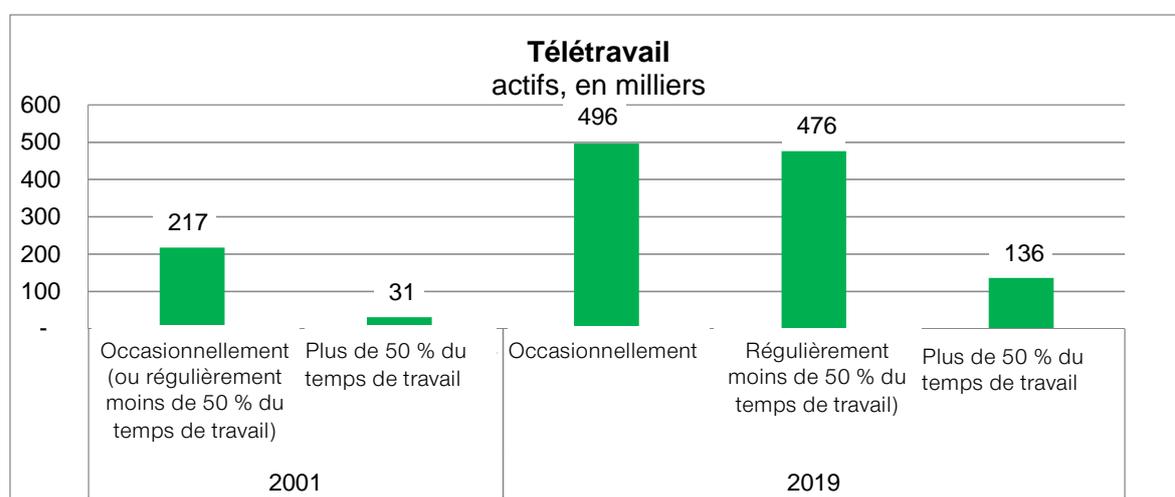
travail chez soi, un grand nombre d'employeurs ont été plongés dans le grand bain du jour au lendemain, même si la technologie requise pour le télétravail était au rendez-vous, comme le montrent les évaluations réalisées six mois plus tard. Avant la crise du COVID-19, un certain scepticisme à l'égard de l'utilisation des technologies existantes et la résilience générale de l'économie ont causé un certain nombre de rejets de demandes de télétravail. L'idée d'un travail productif effectué par des employé-e-s depuis chez eux était encore trop exotique pour la plupart des employeurs. En conséquence, ils étaient mal préparés au passage soudain de leurs salarié-e-s au télétravail. Tant au niveau de l'équipement avec la technologie nécessaire, des structures organisationnelles, qu'en matière de connaissance des droits et obligations liés au travail chez soi.

Il est frappant de constater le peu de rigueur dans l'intégration du télétravail comme mesure sanitaire dans la préparation des entreprises à une pandémie – si tant est que des entreprises aient procédé à une planification sur la base du plan de pandémie, pourtant contraignant.

Cependant, la figure suivante montre que le télétravail n'est pas un phénomène totalement nouveau, et qu'il était solidement établi dans quelques entreprises avant la crise sanitaire.

En 2019, un actif⁵ sur trois travaillait à domicile au moins de temps en temps (33,7 %). Parmi eux, 3 % exclusivement, 14,0 %, sur une base régulière, et 14,8 %, parfois. Les presque 70 % de actifs restants exercent dans des branches où le télétravail n'est pas possible, ou de manière limitée seulement. C'est notamment le cas des professions qui supposent un contact physique (santé, social, hôtellerie-restauration, etc.), la maçonnerie ou l'industrie.

Avant la crise du coronavirus déjà, la part des actifs occasionnellement en télétravail n'a cessé d'augmenter. Guère 10 % en 2001, ils étaient presque un sur quatre (24,6 %) en 2019.⁶



Source : OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Un peu plus d'hommes que de femmes travaillaient depuis chez eux de temps à autre (35,4 % contre 31,8 %). En revanche, ils y exerçaient plus rarement de manière principale ou régulière (18,2 % contre 19,7 %). Dans l'enseignement, 66,9 % travaillaient à leur domicile (principalement ou régulièrement : 48,5 %), dans l'information et la communication 63,8 % (principalement ou régulièrement : 32,3 %).

⁵ = personne active

⁶ Selon l'Enquête suisse sur la population active 2019 ; <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.12467323.html>

En ce qui concerne le lieu de travail habituel des actifs, un changement subtil se fait jour. La part des personnes exerçant une activité lucrative qui travaillaient principalement sur un lieu de travail hors de leur logement privé a reculé de 81,4 % (en 2010) à 80,6 % (en 2019). La proportion des personnes en télétravail plus de la moitié de leur temps de travail a progressé de manière insignifiante de 4,8 % à 4,9 %. Le nombre de personnes qui travaillent de façon occasionnelle ou régulière (moins de la moitié de leur temps de travail) depuis chez elles affiche en revanche une nette tendance à la hausse.

À en croire l'étude des hautes écoles fhnw et zhaw, intitulée « Studie zur Umstellung auf Homeoffice in der Schweiz während der COVID-19 Krise », la majorité (70 %) des personnes interrogées se sentent bien en télétravail et souhaitent continuer ainsi après la pandémie de COVID-19.⁷ L'Office fédéral de la statistique (OFS) n'a pas encore publié de chiffres officiels pour l'année 2020, mais les prévisions indiquent une nette augmentation.⁸

Dans les évaluations, il faut clairement mettre en évidence la période de pandémie comme étant une situation exceptionnelle. Car les processus et les conditions-cadres ne pourront pas être transposés tels quels pour la période qui suivra la crise sanitaire. Il est certainement un avantage que les entreprises qui envisagent le télétravail pour leur personnel aient acquis de l'expérience de ce qui est faisable et efficace, et sous quelle forme, sur le plan technique et organisationnel. Tant les entreprises que les salarié-e-s ont compris que le télétravail doit être bien préparé, ce qui a imposé une remise en question de certains processus de travail. Il convient d'en tirer les enseignements nécessaires pour la période post-crise du COVID-19.⁹

2.2.1 Organisation du travail

Le travail chez soi s'apprend, il doit être accompagné et réglementé, par ex. dans une CCT. Malheureusement, sans CCT, un bon télétravail n'est pas la norme mais l'exception. L'employeur et l'employé-e doivent se familiariser avec ce mode de travail différent. Les salarié-e-s risquent d'être rapidement exploités, qu'ils en aient conscience ou non, ou de tomber complètement dans l'oubli selon le principe « Loin des yeux, loin du cœur ».

Les effets du télétravail sur la productivité des salarié-e-s et des entreprises peuvent diverger énormément. Les activités (routinières) bien structurées peuvent être effectuées de manière plus productive à la maison, car les employé-e-s sont moins souvent dérangés. Par contre, les tâches plus créatives en équipe ont tendance à pâtir entre autres du manque d'échange interpersonnel informel. Il y a lieu de distinguer aussi la productivité individuelle de chaque salarié-e de la productivité de l'entreprise dans son ensemble. Alors que certaines personnes sont plus efficaces en télétravail, la productivité globale peut en souffrir, car dans les bureaux de l'entreprise, les équipes peuvent au besoin modifier leur organisation de travail plus rapidement que les salarié-e-s dispersés dans leurs bureaux à domicile. Les entreprises particulièrement axées sur l'innovation telles qu'IBM, HP ou Yahoo, qui ont été des pionnières en matière de télétravail dans les années nonante, ont rappelé leurs employé-e-s au bureau lors d'actions de grande échelle parce que le télétravail ne s'était pas avéré optimal.

⁷ À télécharger sous : www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/hsw/media-newsroom/news/die-mehrheit-fuehlt-sich-wohl-im-homeoffice/media/studie-erhebung-umstellung-auf-homeoffice-17042020.pdf

⁸ Voir entre autres les résultats de l'enquête de l'Institut de recherche GFS, mandatée par le syndicat Syndicom, qui révèle qu'un tiers env. d'employé-e-s de plus qu'avant la crise du coronavirus ont télétravaillé. Source : https://syndicom.ch/fileadmin/user_upload/Web/Website/Dossiers/Homeoffice-Barometer/syndicom_homeoffice_A5_F_low_200908.pdf

⁹ Pour connaître la situation actuelle, voir page 13 « Cas particulier : le télétravail comme mesure de prévention et lors de quarantaine ».

La personne au sein du collectif joue toujours un rôle décisif, car pour beaucoup de salarié-e-s, l'échange informel et les discussions en salle de réunion ou devant la machine à café sont indispensables à leur bien-être. La satisfaction au travail est essentiellement déterminée par les ressources sociales (le soutien social).¹⁰ Les gens ont besoin de contacts sociaux, d'être reconnus et valorisés. Par ailleurs, il est important d'avoir avec le collectif et l'entreprise un lien qui se noue plus difficilement, ou pas aisément, avec la distance du télétravail. Pour que leurs salarié-e-s puissent assimiler la culture de l'entreprise, des employeurs qui favorisaient déjà le télétravail avant la crise du coronavirus ont instauré une période préalable d'activité au sein des locaux de l'entreprise comme condition à l'approbation de toute demande.

Le retour d'information améliore sans cesse le travail.¹¹ En théorie, il peut aussi se dérouler par la voie électronique, mais la communication quotidienne en direct diffère fortement des conversations par courriel, par téléphone ou visioconférence. Face à face, les personnes sont automatiquement plus émotives et peuvent lire le langage du corps de leur interlocuteur. De plus, une équipe qui fonctionne pratique la transparence et le partage du savoir, raison pour laquelle la proximité géographique permet de prendre des décisions plus rapides. Quiconque travaille beaucoup ou de façon permanente à son domicile n'est pas seulement moins productif, mais a de moindres opportunités de carrière ou de promotion.

2.2.2 Conclusion

En conclusion, on peut retenir que le télétravail devrait toujours s'adapter à la personnalité et à la situation de la personne, et s'aligner sur la culture de gestion de l'entreprise. La voie royale pour ce faire est l'instrument de la CCT.

Quelques jours en télétravail peuvent être bénéfiques pour la productivité, mais ils devraient être précédés ou suivis de quelques jours au bureau avec les collègues, afin de préserver les ressources sociales. La combinaison des deux permettrait de sauvegarder d'une part la communication au bureau, et d'autre part le travail individuel dans le calme d'un environnement agréable. Cette procédure doit toutefois faire l'objet d'une réflexion approfondie, car sinon les risques sont grands pour les employé-e-s et le collectif.

¹⁰ Public Health Forum 2020, vol. 28, p.128–131.

¹¹ JOHNSON, B., HARTSTROM, G., GRIFFITH, A. & NEFF, J. (2007). Trends in Telework Outreach and Training. Report prepared for: Oregon Department of Energy. P. 1-69.

3 Problématiques relevant du droit du travail

3.1 Le télétravail, un droit ou une obligation ?

Pour le télétravail, un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO ou des rapports de travail de droit public doivent avoir été conclus. Il existe donc un rapport de subordination dans lequel un travail est effectué contre rémunération. Sur la base du contrat de travail, le droit privé et le droit public du travail sont totalement applicables au télétravail (sous réserve d'exceptions selon les articles 2 et 3 LTr).

Le lieu de travail est soumis à la liberté contractuelle, c.-à-d. à la liberté de contenu, et est un élément essentiel du contrat de travail en vertu de l'art. 319 CO. Par conséquent, normalement le télétravail doit être prévu par contrat dès le début (art. 74 al. 1 CO *a contrario*), ou il ne peut être ordonné par l'employeur qu'avec le consentement de l'employé-e.

Grâce à une clause de mobilité conforme à l'art. 321d al. 1 et 2 CO, il est certes possible de prévoir dans le contrat de travail que l'employeur peut ordonner le télétravail en cas de besoin. MAIS le changement de lieu de travail doit être globalement acceptable pour le salarié-e. Les clauses de mobilité sont principalement utilisées pour le changement vers un autre site de l'entreprise.

D'ordinaire, malgré le droit d'injonction selon l'art. 321d CO, l'employeur ne peut pas décider de façon unilatérale d'envoyer le salarié-e travailler à la maison. D'une part, parce que l'idée protectrice de l'art. 328 CO (protection de la personnalité) et l'interdiction du formalisme excessif limitent le droit d'injonction, et d'autre part parce que l'employeur n'a pas le pouvoir de disposer des espaces de vie privés du salarié-e. L'ordre donné de mettre le logement privé à disposition à des fins professionnelles sans consentement limite son utilisation et, partant, la garantie de la propriété de l'employé-e. Son consentement est donc en principe requis.

Sans base contractuelle, le télétravail pourrait être imposé par l'employeur via une résiliation sous réserve de modification du contrat de travail. Il s'agit d'un moyen de pression visant à obtenir l'accord de l'employé-e, qui autrement perdrait son emploi. Le Tribunal fédéral exige que la modification soit justifiée par des motifs objectifs, relevant de l'entreprise ou du marché, et qu'elle n'ait pas lieu avant l'expiration du délai de congé.¹² À notre avis, l'introduction de télétravail sans le consentement effectif de l'employé-e n'est pas possible, ou alors uniquement lorsque le contrat de travail le permet dès le début et que le télétravail est acceptable.

À l'inverse, le droit au télétravail n'existe pas pour les salarié-e-s en Suisse. Il requiert en principe l'accord de l'employeur ou une disposition de CCT. Dans des circonstances particulières, une obligation d'autoriser temporairement le télétravail fondée sur le devoir d'assistance de l'employeur (art. 328 CO) se justifie, par exemple dans le cas d'une mère qui doit s'occuper de son enfant malade.¹³

3.1.1 Cas particulier : le télétravail comme mesure de prévention et lors de quarantaine

Les salarié-e-s vivent à l'heure actuelle une exception à la règle du fait de la pandémie de COVID-19. En cas de situation particulière (qui existe à nouveau depuis le 19.10.2020) selon son art. 6, ou de situation extraordinaire selon son art. 7, la LEp oblige les entreprises à contribuer activement à endiguer l'épidémie. Le Conseil fédéral a fait usage de sa compétence et a ajouté l'art. 10 al. 3 à l'ordonnance COVID-19 situation particulière du 19.06.2020. Les employeurs sont à nouveau tenus

¹² ATF 123 III 246 consid. 3b et 4a.

¹³ DOMENIG, ch. 222.

de mettre en œuvre les recommandations de télétravail formulées par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). Ces mesures vont au-delà des obligations en matière de protection de la santé des travailleurs et travailleuses prévues par la LTr, le CO et la LAA. En cas de pandémie, un ordre peut être donné unilatéralement contre la volonté du salarié-e. L'employeur doit préparer et mettre en œuvre les mesures recommandées ou prescrites par les autorités sanitaires (par ex. mesures d'hygiène, recours au télétravail autant que possible, séparation des équipes, etc.), puis informer et instruire les employé-e-s et les surveiller dans le cadre de l'entreprise.

Avec la révision de l'ordonnance COVID-19 situation particulière, le recours au télétravail dans le cadre du principe STOP (Substitution, Technique, Organisation, Personnel) redevient obligatoire pour de nombreuses employeurs et en particulier pour les personnes vulnérables (à savoir les personnes de 65 ans et plus, les femmes enceintes et les personnes atteintes des affections suivantes : hypertension, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies chroniques des voies respiratoires, maladies et traitements qui affaiblissent le système immunitaire, cancer, obésité morbide). Travailler chez soi permet d'éviter les rassemblements de foule et d'échapper aux contacts rapprochés au travail. En outre, cela diminue le risque d'envoyer des équipes entières en quarantaine lorsqu'il y a un test positif au coronavirus.

Lorsque des employé-e-s sont en quarantaine, il convient de faire la différence entre une vraie et une fausse quarantaine. Dans le premier cas, elle se fonde sur une maladie. Pour une incapacité de travail totale, il suffit en général que la personne présente des symptômes de la maladie COVID19, mais qui ne soient pas assez graves pour nécessiter une hospitalisation. Aucun travail n'est dû et l'employeur doit verser le salaire, ou alors l'indemnité journalière en cas de maladie est due. En conséquence, l'employeur ne pourra pas ordonner le télétravail.

Par contre, lorsque l'employé-e a été en contact avec une personne qui a peut-être été contaminée, il ne s'agit pas de quarantaine au sens propre, mais d'une mesure préventive. Le télétravail est alors souvent pratiqué dans l'esprit d'un « auto-isolément », d'un commun accord avec l'employeur.

3.2. Temps de travail

En pratique, le télétravail est souvent vanté comme offrant une plus grande flexibilité à l'employé-e en termes de temps. De nombreuses études suggèrent que grâce à l'aménagement plus souple du temps de travail, les salarié-e-s en télétravail sont mieux à même de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Pour les parents surtout, cette circonstance pendant la crise sanitaire a offert un grand avantage, bien que sur le long terme, le télétravail ne se marie que de manière limitée avec une garde d'enfants ou des soins à apporter aux proches en parallèle. D'un autre côté, la flexibilité du temps de travail a ses inconvénients puisque la joignabilité permanente due à la numérisation en marche peut entretenir une tension de base, le salarié-e devant s'attendre à tout instant à être sollicité pour une tâche.¹⁴ Car la durée du travail est « le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur » (art. 13 al. 1 OLT 1). Cela diminue, voire rend impossibles les phases de détente profonde et de repos, et surtout de repos mental. Ainsi, l'avantage de pouvoir mieux concilier vie privée et vie professionnelle masque-t-il souvent l'inconvénient de mélanger les deux. Dans le pire des cas, la suppression de la frontière claire entre le travail et le temps libre peut même donner au salarié-e l'impression que l'employeur exerce un contrôle global de sa vie. La fragmentation imposée de chaque phase de repos, de réflexion et d'activité par des appels et autres prises de contact permanents peut causer des baisses de concentration, de la nervosité et d'autres troubles.¹⁵

¹⁴ RUDOLPH, Ständige Erreichbarkeit: Keine ruhige Minute mehr, weka 2020. À télécharger sous : www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/absenzen-und-ferien/article/staendige-erreichbarkeit-keine-ruhige-minute-mehr/

¹⁵ VON KAENEL, Die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, ARV 2009, p. 3.

Voilà pourquoi, même avec un temps de travail flexible, il convient de définir des fenêtres temporelles fixes réservées au travail afin de préserver la santé des employé-e-s. Et l'employé-e doit toujours enregistrer comme temps de travail les heures où il ou elle est effectivement à disposition en télétravail.

En principe, la flexibilité n'existe qu'à l'intérieur des limites de la LTr, et sauf accord ou ordre contraire. Dans tous les cas, on se reportera aux dispositions sur la durée du travail et le repos (art. 9-28 LTr, art. 13-42 OLT 1, art. 60 s. LTr et art. 10-17 OLT 5). Il incombe clairement à l'employeur d'observer ces règles. Puisque l'employeur ne peut pas surveiller le salarié-e chez lui, il est indispensable de lui donner assez d'informations et d'instructions sur la manière de se conformer aux règles, mais aussi de procéder à l'enregistrement complet des heures de travail fournies. Sans autorisation particulière, le télétravail de nuit et du dimanche est interdit.

Plusieurs fois déjà, les milieux politiques ont tenté d'assouplir l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pour imposer à l'employé-e un aménagement du temps de travail encore plus flexible. Citons par exemple l'initiative parlementaire Burkhart (16.484) « Assouplir les conditions encadrant le télétravail », déposée en décembre 2016 et encore en suspens dans les Chambres. Pour compléter la législation existante, l'initiative demande l'extension de 14 à 17 heures de l'espace temporel au cours duquel les employé-e-s font leur travail. Elle demande encore de préciser qu'une prestation professionnelle de courte durée et fournie occasionnellement ne constitue pas une interruption de la durée du repos (qui est de 11 heures entre deux jours travaillés). Enfin, le travail du dimanche ne doit pas être soumis à autorisation lorsque le travail dominical est effectué chez eux par des travailleurs et travailleuses qui peuvent en grande partie fixer eux-mêmes leurs horaires de travail. L'initiative parlementaire Graber (16.414) visant à introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et à maintenir des modèles de temps de travail éprouvés est, elle aussi, encore en suspens après plusieurs modifications. Cette initiative demande une flexibilisation partielle de la loi sur le travail pour les employé-e-s qui exercent une fonction dirigeante et les spécialistes disposant d'une autonomie comparable, en les libérant de l'obligation de ne pas dépasser une durée maximum de travail hebdomadaire pour autant qu'ils soient soumis à un régime d'annualisation du temps de travail. En télétravail, des interventions « volontaires » la nuit et le dimanche seraient autorisées. La mise en œuvre prévue de ces exigences hautement discutables ne se poursuit plus au niveau de la loi mais plutôt par voie d'ordonnance pour certaines branches (OLT 2 et 3).

3.3 Assurance-accidents (LAA)

En principe, la couverture de l'assurance-accidents de l'entreprise s'applique aussi au télétravail, comme toutes les autres assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LPP). Les accidents professionnels selon l'art. 1a LAA ne sont pas liés au lieu de travail. En effet, sont aussi réputés accidents professionnels les accidents survenus au cours d'une interruption du travail, de même qu'avant ou après le travail lorsque l'assuré se trouve, à bon droit, sur le lieu de travail ou dans la zone de danger liée à son activité professionnelle (art. 7 al. 1 let. a et b LAA). En revanche, si l'employé-e a un accident pendant son temps libre, l'on parle d'accident non professionnel. Or, en télétravail, le début et la fin de la journée de travail, mais surtout les pauses et interruptions sont difficiles à prouver et une confusion peut en découler. Ici aussi, une réglementation explicite du temps de travail avec l'employeur s'avère judicieuse.

3.4 Protection des données (LPD)

3.4.1 Sécurité des données

Si le traitement de données est déplacé des locaux de l'entreprise vers le lieu du télétravail, de nouveaux risques pour la confidentialité des données peuvent apparaître. Des données personnelles peuvent par ex. être lues par des colocataires ou des membres de la famille. Des données peuvent également être « piratées » par des tiers lors de leur transfert du réseau du domicile à celui de l'entreprise.

Par des mesures organisationnelles et techniques appropriées, l'employeur doit garantir la protection et la sécurité des données en télétravail aussi (art. 7 LPD). La Centrale d'enregistrement et d'analyse pour la sûreté de l'information de la Confédération MELANI a mis à disposition des entreprises et des employé-e-s en télétravail des recommandations¹⁶ sur la manière de réduire les risques.

Par ailleurs, le canton de Zurich a évalué la conformité avec les principes de la protection des données de certains des outils de collaboration numérique les plus populaires.¹⁷

Lorsque pour fournir sa prestation de travail, le salarié-e utilise ses propres appareils (BYOD¹⁸), qui contiennent des données privées, cela complique la surveillance et la mise en œuvre des mesures techniques par l'employeur, car celui-ci court le risque d'enfreindre les dispositions sur la protection des données. Des règles précises sur l'utilisation professionnelle sont donc indispensables.

De plus, les salarié-e-s sont tenus à un devoir de discrétion ou de secret, qui découle du devoir de fidélité et est inscrit explicitement à l'art. 321a al. 4 CO. La protection du secret commercial est même protégée pénalement par l'art. 162 CPS. Les employé-e-s doivent en permanence préserver les données et documents professionnels d'un accès non autorisé par des tiers. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO). La mesure de la diligence incombant à l'employé-e se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, des connaissances techniques, des aptitudes de l'employé-e, de la gravité de la faute, d'une faute concomitante de l'employeur ou du montant du salaire.

3.4.2 Surveillance des employé-e-s

Il est interdit à l'employeur de surveiller le comportement du salarié-e à son poste de travail (art. 26 al. 1 OLT 3). En revanche, la surveillance à des fins de sécurité ou de contrôle de la qualité des prestations est autorisée pour autant qu'elle soit proportionnée et que l'employé-e en ait été informé au préalable – et, en fonction de l'intervention prévue, qu'il ait donné son consentement.¹⁹ En ce qui concerne l'utilisation de programmes de surveillance, le Tribunal fédéral a décidé que l'installation de logiciels espions pour contrôler l'utilisation d'Internet à des fins privées sans que la salariée ou le salarié en ait connaissance était illicite.²⁰ La surveillance n'est autorisée que sous forme anonyme, par ex. pour évaluer les activités effectuées sur l'ordinateur de l'entreprise. Une surveillance personnelle n'est légitime qu'en cas de soupçon d'infraction grave. De toute façon, l'employeur ne doit pas savoir quels sites ont été consultés. Le blocage ou le verrouillage de certaines pages Internet sur les

¹⁶ À télécharger sous : www.melani.admin.ch/melani/fr/home/documentation/listes-de-contrôle-et-instructions/fernzugriff-enduser.html

¹⁷ La liste est consultable sous ce lien : www.zh.ch/de/politik-staat/datenschutz/datenschutz-in-oeffentlichen-organen/digitale-zusammenarbeit.html

¹⁸ Le sigle BYOD signifie « Bring your own device » (Apportez votre propre matériel)

¹⁹ ATF 130 II 425 consid. 4.2 et 4.4.

²⁰ ATF 139 II 7, consid. 5.5.

ordinateurs portables de l'entreprise est en revanche admissible. Ces règles s'appliquent tant pour le télétravail que pour le travail au sein des locaux de l'entreprise.

L'expérience du télétravail a montré que les envies de surveillance des employeurs sont en croissance exponentielle. Les moyens techniques de surveillance sont toujours plus utilisés, non seulement pour contrôler la qualité des prestations mais aussi le comportement, ce qui – comme nous l'avons expliqué plus haut – est pourtant interdit. C'est justement ce que font des entreprises comme Novartis avec le logiciel «Arbeitsplatz-Analytics» : l'entreprise sait combien de temps une personne passe au téléphone, à répondre à ses courriels ou à participer à des séances en ligne – ou à ne « rien » faire de mesurable. Sur le papier, la mise à disposition des données de ce logiciel est volontaire – pourtant, seul 3 % du personnel a eu le courage de s'opposer à ce contrôle du comportement. Probablement par peur des représailles.

En télétravail, ces zones grises en matière de surveillance ainsi que les infractions « légères » prennent un tout autre sens que dans l'entreprise. Car la surveillance dans ses propres quatre murs constitue une violation du droit à l'autodétermination en matière d'information, de la protection des données, et une atteinte à la sphère privée beaucoup plus grave que dans les locaux de l'entreprise, où l'on peut échapper à l'emprise de l'employeur en quittant son poste de travail. Chose impossible en télétravail. Nombreux sont les employé-e-s à ne pas avoir (encore) pris conscience de la gravité de la situation, et le débat public sur la surveillance (interdite) en télétravail en est encore à ses balbutiements. De plus, quelques rares inspecteurs ou inspectrices du travail seulement remplissent leur mission de contrôle de l'interdiction de surveillance inscrite dans la LTr, car l'évolution de la technique et l'imagination des créateurs et créatrices de logiciels d'espionnage, mais aussi des employeurs, vont beaucoup trop vite.

Si, pour fournir sa prestation de travail, le salarié-e utilise ses propres appareils où se trouvent aussi des données privées, le danger est d'autant plus grand. En pareil cas, l'employeur n'est autorisé à pratiquer aucune surveillance ni aucun contrôle des appareils (comportement en ligne, etc.). Malheureusement, les choses se passent souvent de façon différente : lorsque l'on est sur Skype, Slack, WhatsApp ou d'autres outils en ligne (ou pas), le patron « intéressé » le voit. Malgré l'interdiction, cette pratique est regrettamment courante.

L'analyse montre que, pour ce qui est de la surveillance et de la protection des données des employé-e-s, les dangers en télétravail sont considérablement supérieurs à ce qu'ils sont dans l'entreprise. Une réalité que beaucoup de salarié-e-s ignorent. Voilà pourquoi la protection des données et l'interdiction de la surveillance doivent être inscrites dans les CCT au bénéfice de l'employé-e.

4 Obligations de l'employeur

4.1 Salaire et frais

Dans le cadre des rapports de travail, l'employeur doit à son employé-e une rémunération correspondant aux services qu'il met à sa disposition (art. 319 al. 1 CO). Si des temps de travail et de présence particuliers sont demandés au salarié-e en télétravail, l'employeur doit verser des suppléments au salaire (heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit et du dimanche, etc.). Les différences spécifiques au télétravail concernent surtout la mise à disposition de l'infrastructure par l'employé-e et ses dépenses pour l'employeur (BYOD, matériel de bureau, indemnisation des frais).

4.1.1 Obligation d'équipement et de prendre en charge les coûts

En principe, l'employeur doit fournir aux salarié-e-s les instruments de travail et les matériaux dont ils ont besoin (art. 327 al. 1 CO). C'est-à-dire le matériel de bureau usuel (papier, fournitures), mais aussi l'infrastructure informatique (ordinateur, souris, imprimante) et l'équipement du poste de travail (bureau, chaise). Si, d'entente avec l'employeur, le salarié-e fournit lui-même des instruments de travail ou le matériel pour exécuter son travail, il est indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire (art. 327 al. 2 CO). Et ce, même si l'employé-e ne travaille que quelques jours par semaine ou par mois en télétravail et que son poste de travail dans l'entreprise est utilisé par des collègues en son absence (modèle du « bureau partagé »). Bien des employeurs aspirent à économiser des coûts en réduisant les surfaces par le partage des bureaux. Dans ce cas, il convient de noter que la prise en charge par l'employeur des coûts occasionnés par le matériel et les appareils en télétravail est totale puisque s'il ne travaillait pas chez lui, le salarié-e ne pourrait pas faire son travail, quel que soit l'accord conclu.

Par contre, la question des coûts en télétravail se complique lorsqu'il s'agit des frais et dépenses. Les frais au sens de l'art. 327a CO doivent être remboursés par l'employeur s'ils sont imposés par l'exécution du travail. Les frais se subdivisent en dépenses et en coûts indépendants de la prestation de travail. Les frais sont occasionnés par l'activité professionnelle (licence de logiciel, frais de port, de télécommunications, d'énergie, etc.). Quant aux coûts indépendants de la prestation de travail, ce sont par exemple les abonnements pour Internet et le téléphone mobile privés, le loyer, etc. Si le télétravail a lieu dans l'intérêt de l'employeur parce qu'un poste de travail au bureau manque (partiellement), ou que, par analogie, le télétravail a été ordonné comme mesure sanitaire (voir plus bas), l'employeur est alors tenu de rembourser la totalité des frais (arrêt 4A_533/2018 du 23 avril 2019). Il ressort dudit arrêt (qui a beaucoup fait parler de lui) du Tribunal fédéral que l'employé-e ne disposait pas d'un poste de travail approprié chez l'employeur. Le Tribunal fédéral, s'appuyant sur l'art. 327a al. 1 CO, a accordé au salarié-e le droit à la participation de l'employeur au loyer de la pièce servant de bureau à la maison, bien que l'employé-e n'ait pas loué cette pièce dans le but d'y télétravailler et que ces frais auraient été engendrés de toute façon. Il faut souligner que l'employé-e n'utilisait pas cette pièce uniquement pour travailler, mais aussi pour y conserver ses archives professionnelles. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'employé-e ne peut pas être tenu de fournir une preuve stricte du montant des frais. Les frais effectivement encourus dont le montant exact ne peut plus être déterminé sont à évaluer par le juge en application par analogie de l'art. 42 al. 2 CO.

Le Tribunal fédéral ainsi que le législateur sont plutôt favorables aux employeurs pour ce qui est des frais et débours. Lorsque l'employé-e est en télétravail à sa propre demande alors que l'employeur met à sa disposition un poste de travail sans restriction dans l'entreprise, la prise en charge des frais et dépenses n'est plus nécessaire. L'employeur peut alors la refuser, même si les coûts ont été

occasionnés par l'exécution du travail. Ainsi le télétravail devient-il une mesure d'économie intéressante pour l'employeur pour, dans un deuxième temps, rationaliser le poste de travail. Certaines entreprises paient désormais des forfaits, comme les Assurances AXA à hauteur de 200 francs par an, bien que les employé-e-s puissent disposer à tout instant d'un poste de travail complet dans l'entreprise.²¹ Le forfait d'AXA semble être versé à tous les salarié-e-s, indépendamment du nombre de jours passés dans l'entreprise. Néanmoins, si le poste de travail au sein de l'entreprise devait un jour ne plus être à disposition de manière illimitée et si le télétravail était imposé au personnel, un forfait du type de celui d'Axa, qui ne couvre pas le début du commencement des frais réels encourus, ne serait plus valable et l'employeur serait tenu de rembourser l'intégralité des frais engendrés par l'exécution du travail, cf. art. 327a al. 1 CO.

Nota bene : Les accords éventuels en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls (art. 327a al. 3 CO ; interdiction de répercuter les dépenses). Pourtant, des enquêtes confirment que la plupart des grands détaillants comme Coop, La Poste Suisse ou encore Swisscom ne remboursent pas les frais de bureau chez soi de manière générale.²² À ce train-là, le télétravail peut vite devenir une mauvaise affaire, ce que la plupart des gens ignore.

4.1.1 Le cas particulier de la crise du coronavirus

Pendant la crise du coronavirus, de nombreux employé-e-s ont travaillé ou travaillent encore depuis chez eux. Certes, le télétravail est ordonné sur recommandation des autorités (cf. art. 10 al. 3 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière et recommandations de l'OFSP), mais bel et bien par l'employeur, ce qui – si l'on se réfère à ce qui précède – ouvre le droit à l'indemnisation complète pour les employé-e-s. L'employeur ne peut en aucun cas se soustraire à l'obligation d'équiper le poste de télétravail dans les règles de l'ergonomie, même pas par des accords ou des contrats. Le Tribunal fédéral et le CO disposent clairement que, dans le cadre du télétravail ordonné, les appareils ou le matériel servant à exécuter le travail doivent impérativement être payés ou mis à disposition par l'employeur, ou que l'employé-e qui le fournit doit être indemnisé de façon appropriée. L'employeur doit également rembourser les frais occasionnés par l'exécution du travail et faisant l'objet de justificatifs.

Pour prévenir tout flou juridique, l'employeur devrait informer activement ses salarié-e-s en matière de télétravail. De plus, dans la situation actuelle, les employeurs et les syndicats devraient saisir l'occasion d'édicter des règles claires applicables au télétravail, de préférence en concluant une CCT.

4.2 Ergonomie du poste de travail

Le devoir d'assistance de l'employeur repose sur plusieurs bases juridiques (art. 328 CO, art. 82 LAA et art. 6 LTr). Il est incontesté que pour respecter ce devoir d'assistance, l'employeur est tenu de veiller à ce que les conditions de travail soient bonnes sur le plan de l'ergonomie et de l'hygiène. Il doit donc mettre à la disposition de son salarié-e un poste de travail irréprochable, qui ne met pas sa santé en péril (voir concrétisation de l'art. 1 ss OLT 3).²³ Cette zone de protection n'est aucunement limitée à l'immeuble de bureaux du propriétaire de l'entreprise, mais s'étend à toute l'organisation du travail où l'employé-e est intégré, c'est-à-dire aussi au télétravail. Qu'il s'agisse des formes de télétravail « volontaire », prévu par contrat ou ordonné dans les faits.

²¹ www.handelszeitung.ch/unternehmen/axa-schweiz-zahlt-mitarbeitenden-200-franken-furs-home-office-pro-jahr

²² www.handelszeitung.ch/unternehmen/zuschuss-ans-home-office-post-coop-oder-swisscom-winken-noch-ab

²³ ATF 132 III 257 consid. 5.2.

4.2.1 Agencement concret

Les liens entre les troubles physiques et le travail sur écran ont déjà été prouvés dans plusieurs études.²⁴ Les employé-e-s ont besoin d'une installation appropriée, adaptée à leurs besoins individuels. Si dans la plupart des ménages privés, le mobilier requis pour le travail de bureau existe déjà, il ne satisfait pas toujours aux exigences ergonomiques minimales. En conséquence, le même principe doit s'appliquer au travail dans l'entreprise et au télétravail. Plus le poste de travail est bien agencé, plus le risque de problèmes physiques diminue. Ceux-ci peuvent entraîner des arrêts de travail qui pèseront sur l'entreprise.

Dans l'idéal, un poste de travail bien installé²⁵ dispose d'un agencement ergonomique et requiert au moins les propriétés suivantes, que l'employeur doit mettre à disposition ou payer :

- J un espace de travail assez grand (surface de travail idéale pour la table : 160 x 80 cm) ;
- une chaise réglable en hauteur : la chaise et la table devraient être réglées de manière à ce que les pieds soient entièrement en contact avec le sol et les épaules détendues pendant que l'on tape sur le clavier ;
- écran externe ;
- J clavier et souris externes ;
- J suffisamment d'espace autour de la surface de travail ;
- une bonne luminosité pour éviter d'être ébloui par la lumière directe ou indirecte ;
- vue vers l'extérieur/fenêtre.

Die ergonomische Gestaltung des Homeoffice bedarf mindestens obiger Infrastruktur, die von der Arbeitgeberin einzelfallgerecht zur Verfügung zu stellen oder zu bezahlen sind:

4.2.2 Taille de l'écran

Dans l'ensemble, les prescriptions spécifiques concernant l'aménagement d'un poste de travail ergonomique existent. Toutefois, les exigences envers les écrans, très souhaitées par certains employé-e-s, ne sont réglementées que de manière très rudimentaire, voire pas du tout. Certains employeurs ne mettent même pas d'écrans externes à disposition pour le télétravail, mais se contentent de répondre aux employé-e-s qu'ils « sont autorisés » à emmener chez eux l'ordinateur portable du travail – dont l'écran est en général pas plus grand que 13 pouces.

Pour cette raison, il est important de prendre note des exigences ci-dessous, relatives à la taille de l'écran.

En principe, il n'existe pas en Suisse d'indications concrètes relatives à la taille minimale des écrans. L'Union européenne (UE) aussi pose des exigences détaillées en matière d'ergonomie (Directive 89/391/CEE – Amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, complétée par la Directive 89/654/ CEE – Prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail), mais elle ne fournit aucune spécification concrète concernant la taille des écrans. L'Allemagne a

²⁴ MONTREUIL, S. & LIPPEL, K., Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science* 4. P. 339-358; HARRINGTON, S.S. & WALKER, B.L. (2004). The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers. *Journal of safety Research* 35. P. 13-22.

²⁵ Voir à ce propos : www.suva.ch/de-CH/material/Factsheets/arbeitsplatz-einrichten#sch-from-search#mark=factsheet+arbeitsplatz+einrichten ou : www.prevention-au-bureau.ch

intégré les contenus des directives dans son ordonnance sur les lieux de travail, qui précise à son annexe 6.2 les exigences générales pour les écrans et les équipements à écran de visualisation, et indique sommairement au paragraphe 4 que la taille et la forme de l'écran doivent être adaptées à la tâche. La nouvelle Directive 2007/30/CE ne fournit pas non plus d'informations à cet égard.

Les explications ci-dessous et les dispositions générales existantes confirment qu'en pratique, il n'y a pas nécessité d'agir pour ce qui est des prescriptions concrètes relatives à la taille de l'écran. De plus, les indications concrètes ne sont pas forcément judicieuses puisque la taille de l'écran dépend fortement du type d'activité professionnelle. Par exemple, le traitement de texte requiert des écrans plus petits que le traitement de graphiques. À cet égard, la Suva nomme quelques valeurs de référence, devenues un peu obsolètes aujourd'hui et qui devraient être revues à la hausse pour tenir compte des progrès de la technique.²⁶

4.2.3 Contrôles

Lorsque l'employé-e exécute des tâches professionnelles dans son environnement de travail privé, l'employeur doit pouvoir compter sur sa collaboration active en matière de protection de la santé. Dans l'entreprise, l'employeur doit vérifier si le poste de travail fourni au salarié-e correspond aux exigences actuelles de la protection de la santé et si les mesures appropriées sont mises en œuvre comme il se doit. Mais en télétravail, le contrôle direct est impossible. Il est fréquent que le risque de problèmes physiques augmente pour les employé-e-s, et cela sans qu'ils s'en rendent compte.

Des instructions détaillées sur les dispositions à prendre pour fournir des prestations dans les locaux de l'entreprise se trouvent dans l'OLT 3 et dans son commentaire. Elles comportent entre autre des recommandations sur la manière dont les postes de travail (art. 23 ss OLT 3) et les locaux (art. 11 ss OLT 3) doivent être conçus pour créer un environnement propice au travail. Néanmoins, ces prescriptions sont spécifiques aux bureaux de l'employeur. Il n'existe pas de règles de sécurité au travail applicables aux activités professionnelles réalisées chez soi. Il est vrai que le Conseil fédéral considère que les dispositions du Code des obligations, de la loi sur le travail et de la loi sur l'assurance-accidents sont applicables au télétravail. Mais cela ne concernerait pas le contrôle de la sécurité au travail et de la protection de la santé, ni de nombreuses dispositions détaillées dans les ordonnances, car elles ne s'appliqueraient qu'à une organisation classique du travail, où l'aménagement des locaux de travail incombe à l'employeur (par ex. : ergonomie au poste de travail, sécurité des appareils, etc.).

La question se pose de savoir comment l'employeur peut contrôler si le salarié-e dispose chez lui de l'infrastructure adaptée pour pouvoir exécuter son travail tout en préservant sa santé. Car les inspections du travail ne peuvent pas non plus intervenir au domicile des personnes en télétravail puisque leurs compétences se limitent au contrôle dans les entreprises (art. 45 al. 2 LTr). N'étant pas autorisée à pénétrer dans le logement privé de son employé-e, l'employeur doit donc impérativement attirer son attention sur les risques possibles pour sa santé et expliquer à l'employé-e comment se protéger de ces dangers. Il est recommandé de signer un document écrit qui répertorie les informations utiles et les conditions nécessaires (voir exemple suivant au chiffre 5), qui atteste que l'employeur a bien expliqué les dispositions de la loi sur le travail et de la loi sur l'assurance-accidents, dispositions d'exécution incluses, et qui précise quel matériel est remis par l'employeur et lequel est mis à disposition par le salarié-e. L'employeur a satisfait à son devoir d'assistance envers l'employé-e en télétravail lorsqu'il a transmis le document à l'inspectorat du travail compétent et que celui-ci a procédé au contrôle.

²⁶ SuvaPro «Arbeiten am Bildschirm – Ausführliche Informationen für Fachleute und Interessierte», 13^e éd. 2003, P. 28.

Rappelons également qu'une CCT confère aux organes et commissions paritaires (CP) un rôle dans le contrôle des dispositions applicables au télétravail, qui inclut des consultations et des contrôles du poste de télétravail avec la possibilité d'informer les autorités.

Si la circulation des informations entre les autorités et l'employeur lors d'inspections en entreprise n'est pas toujours garantie, pour ce qui est des employé-e-s en télétravail, il convient de modifier les ordonnances de façon à ce qu'une liste de toutes les personnes qui travaillent depuis chez elles soit fournie spontanément aux inspecteurs et inspectrices du travail.

5 Télétravail et organisation du travail : conclusions

En conclusion des observations ci-dessus, il est recommandé, préalablement à une activité en télétravail, de définir dans un règlement *ad hoc* les points essentiels (liste non exhaustive) suivants :

- Préciser l'étendue de la prestation de travail (c.-à-d. fixer le nombre d'heures par jour, préciser quand l'employé-e travaille depuis chez lui et quelles sont les tâches à accomplir)
- Expliquer et observer les règles de la protection de la santé et de la sécurité au travail (ergonomie, etc.)
- Réglementer la joignabilité (par ex. par téléphone ou par courriel) et définir un délai pour répondre (droit à ne pas être joignable)
- Donner un feed-back régulier sur la manière dont est effectué le travail / entretien entre la ou le supérieur hiérarchique et l'employé-e
- Interactions sociales avec l'équipe (par ex. séances de clavardage régulières, séances sur Skype ou « pauses-café virtuelle »)
- Définir une méthode simple d'enregistrement intégral du temps de travail
- Observer les dispositions sur les temps de travail et de repos conformément à la loi sur le travail (par ex. en éteignant le serveur ou les appareils)
- Observer l'interdiction du travail de nuit (23h00-06h00) et du dimanche (voir ci-dessus, en éteignant)
- Indiquer les spécifications concernant l'installation du poste de travail chez soi (ergonomie)
- Équiper le salarié-e d'appareils et de matériel et verser une indemnité pour les frais, le cas échéant
- Respecter la protection des données
- Régler les questions de responsabilité en faveur de l'employé-e
- Expliquer l'attitude à adopter en cas de panne, par ex. si l'exécution du travail est rendue impossible, ou s'il faut en même temps garder les enfants

6 Le télétravail et le danger d'externalisation ou d'indépendance fictive

Du fait de la numérisation et de la flexibilité qu'elle entraîne, il est aujourd'hui possible de proposer des prestations de toute sorte sur des plateformes en ligne à partir de n'importe où et à tout instant. Il existe différents noms et descriptions en anglais pour désigner ce phénomène, tels que « clickwork », « gigwork », « cloudwork », « crowdwork », ou encore « flexwork ». Il devient donc toujours plus compliqué de tracer les limites entre les rapports de travail et les structures d'indépendance (fictive) – et cela a des conséquences en termes de protection sociale. Les indépendant-e-s ne sont pas couverts par l'assurance-chômage par exemple. Ils ne sont pas non plus soumis au régime de la prévoyance professionnelle obligatoire ni protégés contre la perte de revenus en cas de maladie ou d'accident.

Le type de contrat (contrat individuel de travail, contrat de mandat, contrat d'entreprise) à choisir dépend en principe de la manière dont la personne concernée est intégrée dans l'organisation et dont est prévu le droit de l'employeur à donner des instructions. Les indépendant-e-s organisent leur travail eux-mêmes et assument le risque d'entreprise. Les employé-e-s, eux, sont liés par les instructions données, mais ils n'assument pas de risque financier. Ainsi faut-il considérer dans chaque cas, de manière individuelle, le type de contrat à conclure avec un-e « flexworker ». Bien qu'ils jouissent souvent d'une certaine liberté dans l'aménagement de leur temps de travail, ils sont très dépendants de leur employeur sur le plan économique.

Des problèmes de limites se posent également pour les activités qui se déroulent via des plateformes de travail, à l'exemple de la société de chauffeurs UBER. À l'heure actuelle, la plupart de ces plateformes de travail se considèrent seulement comme des intermédiaires, ce pourquoi elles concluent avant tout des contrats d'entreprise et de mandat. Cependant, dans plusieurs décisions, le tribunal a déjà établi que les employé-e-s de plateforme et les « crowdworkers » devaient avoir des contrats individuels de travail. Et cela en raison des instructions détaillées données par l'entreprise, que les chauffeurs doivent suivre lorsqu'ils exécutent leur travail, et du fait de leur intégration dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise par le biais de l'application. Selon le fonctionnement de la plate-forme, qu'il soit nouveau ou évolutif, la qualité de salarié-e des travailleurs et travailleuses et la qualité d'employeur de la plate-forme doit être examinée sur la base des critères juridiques bien établis.

Si la plateforme loue les services de personnel, elle doit se charger de la protection sociale du « flexworker » et l'inscrire auprès des assurances sociales. De plus, le salarié-e bénéficie de la protection du droit du travail et du fonds de formation continue de la CCT Location de services.

6.1 Solution au problème de l'indépendance fictive ?

La directive visant à des conditions de travail transparentes et fiables dans l'UE (modification de la Directive 91/533/CEE), qui explicite les droits des employé-e-s de plateformes, constitue une option pour tenter de remédier à leurs conditions de travail parfois précaires.

Néanmoins, l'extension de la directive et les droits supplémentaires des travailleurs et travailleuses de plateformes n'ont pas résolu le problème fondamental de la « gig-economy ». Car cette directive s'applique uniquement aux employé-e-s, mais elle ne précise pas lesquels des travailleurs et travailleuses de plateforme sont des employé-e-s, et lesquels des indépendant-e-s.

En règle générale, en l'absence de droit de donner des instructions et d'intégration dans l'entreprise, les travailleurs et travailleuses de plateforme ne sont pas des employé-e-s. Néanmoins, il faut considérer chaque cas séparément.

7 Action requise dans les domaines de l'économie, de la politique sociale et du droit du travail : les revendications syndicales

7.1 Comblent des lacunes de la loi (revendications syndicales *de lege ferenda*)

7.1.1 Droit comparé

Certains pays montrent l'exemple : aux Pays-Bas, il existe depuis 2016 déjà une disposition légale à l'art. 2 de la loi sur la flexibilité au travail («Wet flexibel werken»)²⁷. L'article néerlandais n'accorde pas non plus aux salarié-e-s un droit inconditionnel au télétravail.²⁸ L'employeur doit discuter avec l'employé-e de la demande qu'il lui a soumise et motiver par écrit sa décision négative le cas échéant (art. 2 al. 4, 6 WfW). L'employeur n'est pas lié par des motifs (opérationnels) définis de refus, car la loi lui accorde une grande marge de manœuvre. À juste titre, ce mécanisme est décrit comme « the right to request and duty to consider » (le droit de demander et le devoir de prendre en considération ; ndlt.).²⁹ L'on notera en outre que cette disposition s'applique uniquement aux entreprises comptant dix salarié-e-s au moins.

À part les Pays-Bas, d'autres États membres de l'UE comme la France³⁰ et l'Espagne³¹ doivent édicter des règles de loi sur le télétravail. En Espagne, le télétravail est volontaire et réversible. La loi s'applique dès l'instant où 30 pour cent au moins du travail est effectué depuis chez soi pendant trois mois. Il faut cependant souligner que cette loi ne s'applique pas aux salarié-e-s qui sont en télétravail depuis la crise du coronavirus seulement. Mais lorsque la loi s'applique, l'employeur doit prendre en charge les frais des appareils et du mobilier. De plus, les employé-e-s en télétravail doivent être sur un pied d'égalité avec celles et ceux qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. La loi permet à l'employeur d'opérer un contrôle sur les performances et sur le temps de travail, mais elle ne précise pas comment ces contrôles doivent se réaliser. Les nouveaux contrats de travail doivent être munis d'une règle relative au télétravail ; en ce qui concerne les anciens contrats, les accords d'entreprise sur le télétravail déjà existants s'appliquent et ils ne seront pas affectés par la nouvelle loi pendant un maximum de trois ans.

Il n'existe toutefois pas d'obligation d'adopter de telles règles découlant du droit de l'Union. L'Accord-cadre sur le travail, conclu en 2002 dans le cadre du dialogue social européen, n'est pas contraignant (art. 1 al. 5, art. 12 de l'Accord-cadre sur le télétravail ; art. 155 ch. 2 al. 1 TFUE). Par conséquent, les États membres et leurs partenaires sociaux peuvent décider s'ils reprennent les dispositions des accords à leur compte.³²

En Allemagne, le ministre du travail Hubertus Heil a annoncé début octobre un projet de « loi sur le travail mobile ».³³ Or, puisque la Chancellerie fédérale allemande a considéré le projet comme inadapté pour la poursuite de la coordination entre les différents ministères fédéraux sous sa forme actuelle au stade de la coordination dite précoce, l'adoption de la loi est encore incertaine pour l'instant. Pour la semaine de travail de cinq jours, le projet de loi prévoit un droit à au moins 24 jours

²⁷ Wet flexibel werken du 09.06.2015, Statsblad n° 245/2015 du 25.06.2015, p. 1.

²⁸ Einzelfragen zum niederländischen Gesetz über die Flexibilität am Arbeitsplatz des deutschen Bundestages. WD6-3000-047/16.

²⁹ ACHENBACH, *Bedrijfsjuridische Berichten* 2016, p. 106.

³⁰ Articles L. 1222-9 ss de la Loi travail française (réglementé également dans l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail).

³¹ La loi „Trabajo a distancia“ a été publiée le 23.09.2020 dans la feuille officielle BOE et est entrée en vigueur le 13 octobre 2020.

³² KREBBER, in : CALLIESS/RUFFERT, TUE/TFUE, art. 155 ch. 21, 32.

³³ Voir entre autres : www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/mobile-arbeit.html

par an de travail mobile ou télétravail. À condition que l'activité se prête au télétravail et qu'aucune raison ne s'y oppose du côté de l'entreprise. Mais il n'y aura pas en Allemagne non plus de droit au télétravail illimité de l'employé-e. Toutefois, l'employeur est tenu de motiver le refus de la demande de télétravail avec des justifications suffisantes (organisationnelles ou opérationnelles) et dans un délai précis. Des esprits critiques comme la Confédération des associations patronales allemandes et le ministre fédéral de l'économie rejettent la loi et préfèrent une plus grande flexibilité à davantage de règlements rigides. Au contraire, les partisans telle la Fédération allemande des syndicats jugent que les 24 jours sont beaucoup trop peu. Par ailleurs, il existe déjà de nombreuses conventions tarifaires en Allemagne (par ex. chez Deutsche Bahn, IBM, Telekom).³⁴

En Suisse, les dispositions sur le télétravail sont rares et on les trouve dans des branches dotées de CCT. Il n'existe pas de réglementation légale explicite. Ces dernières années, le Conseil fédéral a traité des questions relatives au télétravail à diverses occasions, ainsi par exemple dans le rapport « Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques » du 8 novembre 2017, de même que dans le rapport « Conséquences juridiques du télétravail » du 16 novembre 2016. Dans celui-ci, le Conseil fédéral est d'avis que les dispositions générales du droit du travail tiennent suffisamment compte des besoins juridiques du télétravail. Cependant, le télétravail étant plus ou moins adapté selon les activités et les professions, le choix d'y recourir doit en principe être laissé aux employeurs et aux employé-e-s.³⁵

Mais voilà que la crise du coronavirus et la contrainte de travailler chez soi – autant que possible – a provoqué des changements rapides et profonds. Alors qu'au début, les décisions urgentes prises par le Conseil fédéral par voie d'ordonnances avaient forcé les employé-e-s à travailler chez eux (voir les ordonnances COVID-19), un changement de comportement est désormais perceptible puisque de nombreux salarié-e-s ont exprimé le souhait de continuer à télétravailler en partie après la pandémie (cf. 2.2). En raison de la montée en flèche des enjeux et de l'importance future du télétravail, le Conseil fédéral doit urgemment revoir sa vision des choses et consacrer la protection des salarié-e-s dans la loi, comme l'ont fait les États européens susmentionnés. Avec la loi sur le travail à domicile, la Suisse dispose d'ores et déjà d'un instrument qui pourrait être mis à jour avec un minimum d'ajustements.

7.1.2 Adaptation de la loi sur le travail à domicile

Pour des raisons formelles, la loi sur le travail à domicile ne peut pas s'appliquer aujourd'hui au télétravail lorsqu'il s'agit d'une activité classique de bureau. Il y a donc des lacunes. Cependant, il ne serait pas impossible d'adapter ou d'étendre la loi sur le travail à domicile au télétravail en la modernisant. Les points suivants, à réglementer, offrent déjà un bon point de départ pour l'adaptation :

- Protection de la santé et ergonomie : obligation pour l'employeur d'informer ses employé-e-s par écrit (art. 3 en lien avec l'art. 8 LTrD)
- Disposition sur la mise à disposition de matériel, de l'infrastructure et indemnisation des frais (art. 5 LTrD)

³⁴ Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis, p. 26 ss. Téléchargeable sous : www.boeckler.de/pdf/bb_familienfreundliche_regelungen.pdf

³⁵ Prise de position du Conseil fédéral du 26.08.2020 par rapport au postulat (20.3188) de Bruno Storni : Analyse de l'impact du télétravail sur le monde du travail et sur les transports pendant la crise sanitaire du COVID-19. Définition de scénarios et de mesures d'incitation pour l'avenir.

- Précisions sur l'obligation de renseigner les inspecteurs du travail et exécution par les cantons (art. 11 en lien avec l'art. 15 LTrD)

Il faudrait y ajouter les règles sur l'obligation d'assistance, de respect de la forme écrite, les horaires de travail et les accords relatifs au télétravail.

7.1.3 Modification des ordonnances relatives à la loi sur le travail

Pour le contrôle des dispositions concernant le télétravail par les commissions paritaires et autres organes d'application, et en sus des modifications proposées ci-dessus, les ordonnances relatives à la loi sur le travail devraient être modifiées de sorte à ce que la présentation spontanée aux inspecteurs du travail d'une liste de toutes les personnes en télétravail devienne obligatoire.

Pourtant, même si nous ne pouvons pas nous attendre à une amélioration prochaine de la législation en matière de télétravail compte tenu des majorités politiques actuelles, il est nécessaire de combattre les interventions parlementaires qui conduiraient à une détérioration dramatique des conditions du télétravail (interventions Graber 16.414 et Burkhart 16.484).

En tout cas, il convient de réglementer le télétravail dans les conventions collectives de travail, et cela indépendamment des mesures législatives. En Suisse, quelques rares règles sur le télétravail existent, et elles se trouvent dans les secteurs économiques dotés de CCT :

- La CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux 2018, par exemple, en traite à son art. 26 al. 1 Compatibilité entre profession et vie privée. Il prévoit qu'en fonction de leurs possibilités, dans l'aménagement du travail et des horaires, les entreprises prennent en compte les besoins des employé-e-s, notamment de celles et ceux ayant des obligations d'assistance. L'alinéa 2 désigne même le travail à domicile comme un modèle de temps de travail.
- La CCT des CFF et de CFF Cargo, entrée en vigueur en 2019, voit l'option du télétravail comme faisant l'objet d'une décision commune entre le supérieur direct et son collaborateur (art. 55).
- La CCT de Swisscom 2018 contient une règle un peu plus détaillée à son article 2.3.4. Cette disposition offre aux employé-e-s de travailler de temps en temps depuis chez eux, tout en précisant qu'il n'existe pas de droit au travail à domicile. Les personnes concernées doivent être intégrées dans les processus de travail et l'organisation du travail, et les mêmes règles qu'au bureau leur sont applicables en matière de temps de travail, de saisie du temps de travail, de joignabilité et de respect des règles de sécurité. L'employé-e n'a droit à aucune indemnité de Swisscom, surtout pas pour l'infrastructure technique ou l'utilisation de locaux privés.

La liste (non exhaustive) susmentionnée illustre bien le peu de place fait au télétravail dans le droit du travail, ce qui se répercute souvent sur les conditions de travail des salarié-e-s concernés. Surtout pour ce qui touche à l'ergonomie, aux coûts et aux frais, les explications qui précèdent ont montré que de nombreuses entreprises non assujetties à une CCT ne respectent même pas leurs obligations légales envers leurs employé-e-s. Le caractère volontaire n'est souvent pas garanti, le « droit au retour » n'existe souvent pas dans les faits, le contact humain et la carrière peuvent en pâtir et pour ce qui est du salaire, le télétravail peut rapidement devenir une opération déficitaire pour l'employé-e.

La santé – psychique et physique – aussi peut en souffrir si les règles élémentaires de l'ergonomie prévues par la LTr sont ignorées par l'employeur et si les autorités n'exercent aucun contrôle. L'importance actuelle et future du télétravail exige de créer de meilleures conditions.

7.1.4 Eléments centraux à retenir dans une CCT s'agissant du télétravail

Pour conclure, suite aux observations précédentes et aux expériences vécues par les fédérations, il est recommandé de régler les points suivants pour le télétravail dans les CCT :

- caractère volontaire ;
- mise à disposition à tout instant – par l'employeur – d'un poste de travail complet et approprié dans l'entreprise (« droit au retour ») ;
- paiement intégral ou installation d'un poste de travail ergonomique selon la LTr ;
- équipement avec appareils et matériel ainsi qu'indemnisation des frais, le cas échéant ;
- instruction et observation de la protection et de la sécurité au travail (mise à disposition de dispositifs pour aménager et équiper le poste de travail de manière ergonomique, y compris sur demande visite d'une spécialiste du pool MSST, etc.) ;
- contrôle par des inspections du travail et des CP de l'observation de ses obligations LTr et CCT par l'employeur pour le télétravail également, sur la base de listes de salarié-e-s en télétravail et de données relatives à l'ergonomie ;
- étendue de la prestation de travail (c.-à-d. fixer le nombre d'heures par jour, préciser quand la personne peut travailler chez elle et quelles tâches elle doit accomplir) ;
- retours réguliers sur la manière dont le travail est effectué / entretien entre le supérieur hiérarchique et l'employé-e ;
- réglementer la joignabilité (par ex. par téléphone ou par courriel), définir un délai pour répondre (droit à ne pas être joignable) et la présence physique ;
- interactions sociales régulières en présence avec l'équipe sur place certains jours ;
- formes complémentaires d'interaction sociale virtuelle régulière (par ex. séances de clavardage régulières, séances sur Skype ou « pauses-café virtuelles ») ;
- modalité d'enregistrement du temps de travail ;
- observation des dispositions sur les temps de travail et de repos conformément à la loi sur le travail ;
- interdiction du travail de nuit (23h00-06h00) et du dimanche ;
- respect de la protection des données et de l'interdiction de surveiller ; pas de logiciel de surveillance du poste de travail de type « Arbeitsplatz-Analytics » ;
- réglementation des questions de responsabilité (pas de répercussion des coûts ou dommages sur l'employé-e) ;

- attitude à adopter en cas de panne, par ex. si l'exécution du travail est rendue impossible, ou s'il faut en même temps garder les enfants ou assister un proche ; dans ces cas, la prestation doit être ajustée ;
- régler les questions de formation initiale et continue ;
- réglementation des droits d'accès et d'information des syndicats aux salarié-e-s en télétravail.

Un texte-type (non exhaustif) joint au présent dossier peut servir de modèle pour l'élaboration individuelle.

7.2 Droits syndicaux

Les syndicats doivent informer leurs membres et leur personnel en général et dialoguer avec eux. De plus, ils doivent pouvoir entrer en contact avec les employé-e-s. Sinon, ils ne pourront pas assumer leur rôle comme il faut, n'étant pas en mesure d'informer sur la CCT, de donner des conseils, ni de faire du travail d'organisation syndicale et de recrutement. Sans droits d'information et d'accès pour les syndicats, il ne peut pas y avoir de partenariat social fonctionnel.

En conséquence, il est essentiel que les syndicats puissent entrer en contact avec les employé-e-s en télétravail et les informer. Pour la Suisse, les droits d'information électroniques et les droits d'accès physiques des syndicats au poste de travail des employé-e-s ressortent de toute une série de dispositions., comme l'art. 28 de la Constitution fédérale et les conventions de l'OIT 87, 98 et 135. La Convention européenne des droits de l'homme aussi autorise à son art. 11 (droit à la liberté d'association) aux employé-e-s les activités requises pour leur travail syndical. En priorité, il s'agit de l'information et du travail d'organisation syndicale et de recrutement dans les entreprises. Les droits d'accès et d'information des syndicats aux postes de travail ont déjà été confirmés par le Tribunal fédéral.³⁶

Malgré tout, aujourd'hui, il est difficile en pratique pour les syndicats de contacter les salarié-e-s en télétravail par la voie électronique : les employeurs y font obstacle. Pour ces motifs, il conviendra, lorsque cela se révèle judicieux, d'inscrire dans les CCT un droit à l'information électronique et, si nécessaire, de le faire appliquer par la voie judiciaire.

³⁶ Cf. à ce sujet d'arrêté du Tribunal fédéral 2C_499/2015 du 06.09.17 (sa publication est prévue) ainsi que le dossier USS n° 122, Les droits d'accès à l'entreprise et d'informer des syndicats.

8 Annexe : Modèles de convention collective et de contrat-type pour le télétravail

[Modèle de convention collective pour le télétravail]

[Modèle de contrat-type pour le télétravail]

Entre

X, représenté-e par

et les parties signataires [syndicats/travailleurs]

[1. Syndicat Y

2. Association du personnel Z]

il est convenu ce qui suit :

1. Champ d'application

1.1 au plan territorial

1.2 selon genre et activités de l'entreprise

1.3 au plan personnel

La présente [convention collective de travail (CCT)] / le présent [contrat] est directement applicable à tous les collaborateurs³⁷ et apprentis de (entreprise), qui sont membres d'un [syndicat] signataire de la convention/du contrat-type. Pour les non-membres, les dispositions normatives de la présente sont réputées clauses de contrat individuel de travail.

La présente/le présent [CCT/contrat] n'est pas applicable aux :

-) membres de la direction du groupe,
-) stagiaires,
-) employés à temps partiel engagés pour une durée hebdomadaire moyenne de moins de 8 heures,
-) auxiliaires au bénéfice d'un contrat d'engagement de durée limitée à trois mois au maximum.

2. But/modes de travail

2.1 But

Dans l'intérêt de (entreprise) et des travailleurs, la (entreprise) poursuit essentiellement les buts suivants en recourant au télétravail :

-) une motivation et un bien-être accrus des employés ainsi qu'une qualité supérieure du travail grâce à un aménagement optimal des conditions de celui-ci (espace et temps) ;
-) la mise en œuvre d'un plan de carrière et d'existence aménagé en fonction des phases de vie, en particulier pour mieux concilier profession et vie privée ;
-) une meilleure compatibilité entre travail et santé (par exemple, handicap lourd, limitation résultant d'une atteinte à la santé) ;
-) une activité largement autonome et responsable, définie respectivement par des ententes entre employeur et travailleur – axées sur les résultats – ou par des accords (sur les objectifs).

³⁷ Il est expressément mentionné ici que pour faciliter la lecture du document, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

2.2 Modes de travail

- 2.2.1 Le seul mode de travail entrant en ligne de compte pour atteindre ces buts est le « télétravail en mode alterné ». Un télétravail « exclusif » n'est pas prévu; chaque travailleur a le droit d'utiliser un poste de travail dans l'entreprise.
- 2.2.2 Il n'y a pas de droit au télétravail. À l'inverse, cette modalité ne saurait être imposée unilatéralement aux employés.

3. Télétravail en mode alterné

3.1 Définition du télétravail (« Home office »)

Le télétravail consiste en toute activité s'appuyant sur les technologies de l'information et de la communication, et qui est exercée exclusivement ou temporairement hors des locaux commerciaux de (entreprise), à domicile. Pour ce faire, l'employé est relié à un site de (entreprise) par des moyens de communication électroniques.

Pour le télétravail en mode alterné, le travailleur dispose à la fois d'une place garantie et accessible en tout temps dans les locaux commerciaux de l'employeur (poste dans l'entreprise) à (lieu), et d'un poste de travail à son domicile (poste à domicile) ; l'alternance signifie que l'employé se déplace entre ces lieux de travail selon un rythme convenu entre les parties.

3.2 Conditions préalables à la mise en place d'un poste de télétravail en mode alterné

- 3.2.1 L'installation de postes de télétravail en alternance se fait dans les limites des moyens de l'entreprise. Le refus d'une demande du travailleur est à justifier par écrit.
- 3.2.2 Le télétravail en mode alterné n'est possible que pour les personnes ou les activités répondant largement aux exigences énumérées sous chif. 3.2.2.1 et 3.2.2.2.
 - 3.2.2.1 Exigences relatives à la personne :
 -)] mode de travail autonome et responsable,
 -)] maîtrise de la technologie utilisée (par exemple, PC, logiciels et matériel) après instruction et initiation par le supérieur hiérarchique,
 -)] situation domestique et familiale appropriée.
 - 3.2.2.2 Exigences relatives à l'activité :
 -)] activités offrant des résultats concrets,
 -)] domaine de tâches impliquant une grande part de traitement d'informations et un faible besoin de coordination,
 -)] activités qui ne requièrent pas une présence permanente dans le service.
- 3.2.3 S'agissant de travailleurs nouvellement recrutés, le télétravail en alternance n'est en principe possible qu'au moment où les rapports de travail avec (entreprise) ont existé sans interruption pendant trois mois au moins.

3.3 Demande de poste de télétravail en mode alterné/approbation/refus/durée

- 3.3.1 La mise en place d'un poste de télétravail en alternance a lieu sur demande écrite du travailleur adressée au supérieur hiérarchique concerné. Celui-ci transmet la demande, le cas échéant accompagné d'un préavis, à l'organe compétent (chef de département, service du personnel et service juridique, etc.) ; le préavis doit notamment contenir des déclarations sur les critères mentionnés sous chif. 3.2.1 et 3.2.2. Le chef de département se prononce sur la demande, moyennant entente préalable avec le supérieur hiérarchique en question.
- 3.3.2 Une décision sur la demande de création d'un poste de télétravail en mode alterné est rendue dans le délai d'un mois à dater de la réception de la demande. Il peut être dérogé

à ce délai dans des cas particuliers exceptionnels. Un éventuel refus doit être motivé par écrit.

- 3.3.3 La mise en place d'un poste de télétravail en alternance est généralement d'une durée limitée, soit un an en règle générale. Une prolongation est possible sur demande de l'employé qui la présentera au moins trois mois avant l'expiration de la durée fixée. La procédure est basée sur les chif. 3.3.1 et 3.3.2.
- 3.3.4 Quant à l'acceptation de postes de télétravail en mode alterné, la priorité doit être accordée aux travailleurs dont la situation familiale est particulière (par ex. garde d'enfants de moins de 12 ans ; assistance à un proche), qui sont atteints d'un lourd handicap ou lorsqu'il y a d'autres raisons comparables existant.
- 3.3.5 Pour les activités à effectuer dans l'entreprise, le travailleur disposera du poste de travail qu'il avait jusqu'alors ou d'un autre poste entièrement équipé et permanent.

3.4 Temps de travail/temps de présence/objectifs

- 3.4.1 À défaut de réglementation différente énoncée ci-après, sont également applicables au télétravail en alternance les dispositions légales déterminantes régissant le temps de travail pour (entreprise), dans leur version en vigueur au moment considéré. En cas de doute, ces dispositions sont applicables par analogie.
- 3.4.2 Entre le travailleur et (entreprise) est fixée par écrit dans le contrat individuel de travail la répartition du temps de travail hebdomadaire régulier entre les deux postes de travail. En règle générale, au moins [N %] du temps de travail hebdomadaire régulier (fixé par le contrat individuel) doivent être effectués au poste dans l'entreprise.
- 3.4.3 Pour le poste de télétravail, un temps de présence (quotidien) est convenu avec le travailleur. Celui-ci doit être joignable à son poste de télétravail pendant le temps de présence convenu (par ex. par téléphone, courriel, Skype, etc.).

Moyennant respect des prescriptions de la loi/convention collective, le travailleur peut aménager avec souplesse les heures de travail restantes à son poste de télétravail ; le temps de travail quotidien doit être compris dans un intervalle de 14 heures au maximum entre le début et la fin du travail, pauses et travail supplémentaire inclus.

- 3.4.4 En ce qui concerne les travailleurs participant à la saisie électronique du temps de travail, l'enregistrement intégral de ce temps, y compris les pauses au poste de télétravail, est réalisé via une déclaration électronique, que le supérieur hiérarchique doit approuver.

Les travailleurs qui ne participent pas à la saisie électronique enregistrent eux-mêmes leur temps de travail à domicile et dans l'entreprise, sous forme d'un relevé à soumettre à la fin du mois civil à leur supérieur hiérarchique, qui doit approuver le relevé.

Les déplacements entre le poste à domicile et celui de l'entreprise – afin que l'activité se poursuive en l'un de ces lieux – sont réputés temps de travail s'ils sont expressément ordonnés par le supérieur hiérarchique pendant l'activité exercée dans l'entreprise ou au domicile, et ce dans les limites du temps de travail journalier régulier.

- 3.4.5 En cas de pannes du système surgissant au télétravail et auxquelles le travailleur ne peut remédier lui-même, celui-ci doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique. Ce dernier est tenu de faire procéder sans délai à l'élimination de la panne.

Si une panne ou, éventuellement, d'autres circonstances ont pour effet que le télétravail ne peut pas (plus) être effectué temporairement ou pour une assez longue période, le travailleur doit convenir avec son supérieur hiérarchique d'une autre façon de produire la prestation due ; en cas de doute, le supérieur est habilité à ordonner au travailleur d'exécuter à domicile d'autres activités que l'on peut raisonnablement attendre de lui, ou de faire le travail à son poste au sein de l'entreprise. Les heures en moins causées par des pannes ou autres circonstances au sens du chif. 3.4.5 ne peuvent être imputées au travailleur.

- 3.4.6 Le supérieur hiérarchique et le travailleur doivent trouver un accord sur les objectifs quant aux contenus et aux délais d'exécution des tâches ; dans des cas justifiés, le supérieur peut aussi déterminer unilatéralement les contenus et les délais.

3.5 Protection de la sécurité et de la santé au travail/instruction

Les dispositions et exigences légales et/ou autres applicables au poste de travail dans l'entreprise sont également valables pour le télétravail, par analogie en cas de doute.

L'employeur est responsable de l'équipement ergonomique du poste de télétravail, conformément au point 3.6.

Comme les travailleurs exécutant leurs tâches en télétravail assument une coresponsabilité particulière, ils doivent être instruits spécialement en matière de sécurité et de santé au travail, au moyen de consignes opérationnelles au poste de télétravail. Le supérieur hiérarchique doit également informer et instruire le travailleur à propos des risques psychosociaux encourus en télétravail. Si le travailleur le désire, il peut être fait appel – aux frais de l'entreprise – à un spécialiste de la sécurité et santé au travail (MSST), selon directive CFST 6508.

L'employeur transmet la liste des personnes en télétravail aux organes paritaires compétents de la CCT et, en cas de visite de l'entreprise, aux inspections cantonales du travail.

3.6 Matériel pour exécuter le travail/coûts

- 3.6.1 La (entreprise) met à disposition des travailleurs l'équipement nécessaire au télétravail et aménage le poste conformément aux dispositions et normes applicables aux lieux de travail comparables dans l'entreprise. Le matériel servant à l'exécution du travail comprend le mobilier de bureau, l'équipement technique (matériel, logiciels, technologie informatique) ainsi que les consommables (par ex. papier, cartouches d'imprimante).

Les objets fournis par (entreprise) sont et restent la propriété de (entreprise). Dans la mesure où des objets sont mis à la disposition du travailleur par des tiers sur demande de (entreprise), les rapports de propriété sont fondés sur les accords contractuels passés entre (entreprise) et ces tiers.

La (entreprise) veille au bon fonctionnement du matériel remis au travailleur.

L'entreprise s'assure de l'ergonomie des équipements fournis, notamment du mobilier (chaise, table de bureau, éclairage ainsi que clavier, écran, souris, etc.). L'entreprise veille à ce que les prescriptions de la LTr soient respectées.

Le travailleur est tenu d'utiliser exclusivement à des fins professionnelles le matériel mis à sa disposition pour le télétravail.

Le travailleur doit s'assurer que des tiers non autorisés n'aient pas accès à ce matériel.

- 3.6.2 La (entreprise) assume tous les coûts liés à la création, au fonctionnement, à la maintenance et à la suppression – selon contrat – du poste de télétravail.
- 3.6.3 L'utilisation volontaire d'objets privés à des fins professionnelles est possible, pour autant que cela ne contrevienne pas aux exigences du chif. 3.5. La (entreprise) indemnise cette utilisation et verse une indemnité proportionnelle en cas de perte ou de dommage.
- 3.6.4 Le travailleur fournit le raccordement téléphonique ainsi qu'une connexion Internet adaptée à l'application en question, et les frais d'utilisation sont remboursés au prorata par (entreprise). Le travailleur convient avec son supérieur hiérarchique du type et des performances de la connexion pour la transmission des données.
- 3.6.5 Les coûts partiels du logement et des charges annexes (par ex. chauffage, électricité et assurances) sont remboursés proportionnellement par (entreprise) si celle-ci ordonne un poste en télétravail pour une période relativement longue [N mois].

3.7 Droits d'accès/changement de situation des locaux/coûts

3.7.1 Avant l'approbation du télétravail en mode alterné, le supérieur hiérarchique doit informer le travailleur à propos du respect des dispositions légales en matière de sécurité et de protection de la santé au travail ; il lui remet des moyens d'aide à la conception et à l'installation du poste de travail/de l'ergonomie. Sur demande du travailleur et avec son consentement, des mandataires (de l'entreprise) (par ex. des spécialistes MSST selon directive CFST 6508, le médecin d'entreprise/du travail, le personnel informatique, l'organe paritaire de la CCT, etc.) peuvent être associés à l'installation du poste de télétravail ou à la résolution de problèmes éventuels.

Une autorisation d'accès au poste de travail à domicile sert exclusivement à contrôler

- J si les exigences en matière de sécurité et de protection de santé au travail, de protection des données et de sécurité des données sont suffisamment prises en compte, et
- J si, et le cas échéant, comment les conditions ou exigences techniques liées au télétravail peuvent être satisfaites.

3.7.2 Toute inspection du poste de télétravail par (entreprise) ou des personnes mandatées par elle ou par un organe paritaire requiert le consentement du travailleur. Cela inclut les inspections pour des raisons de service (par ex. transport de documents et de matériel, service informatique et travaux de maintenance).

3.7.3 À titre de prérequis à l'inspection du poste de télétravail prévu ou aménagé, il faut un rendez-vous préalable avec le travailleur et, si nécessaire, avec les autres membres (adultes) du ménage.

3.7.4 Un déménagement – prévu pour des motifs privés – du poste de télétravail ou une modification de la situation du logement qui a un impact sur l'emplacement, l'aménagement, les dimensions et l'équipement technique de l'espace utilisable à cette fin doit être signalé sans délai au supérieur hiérarchique. Dans ces cas, la (entreprise) a le droit et l'obligation de vérifier si les conditions d'acceptation du poste de télétravail sont toujours ou à nouveau remplies après la réalisation des mesures prévues.

3.7.5 Le travailleur a droit au remboursement au prorata par (entreprise) des frais occasionnés par les mesures selon chif. 3.7.4 phrase 1 (par ex. les frais de transport ou de raccordement).

3.8 Protection des données

3.8.1 La connexion des moyens de communication électroniques entre le poste de travail à domicile et les locaux commerciaux de (entreprise) doit permettre un transfert de données sécurisé. Le logiciel fourni par (entreprise) est sécurisé par un logiciel spécial de protection d'accès. La (entreprise) est habilitée à adapter la sécurité de la connexion de données aux normes de sécurité actuelles nécessaires au plan technique et opérationnel.

3.8.2 Les données confidentielles, les informations de service ainsi que les dossiers/documents professionnels de (entreprise) sont également à protéger au poste de télétravail, de sorte qu'ils ne puissent pas être consultés, utilisés ni dérobés par des tiers non autorisés (y compris les membres du ménage). Le travailleur doit porter une attention très particulière aux mots de passe et autres dispositifs d'accès aux réseaux, aux systèmes de courrier électronique et aux ordinateurs. Des enregistrements sur l'ordinateur et des supports de données privés, dont l'utilisation n'a pas été approuvée par le supérieur hiérarchique, ne sont pas admis.

Dans la mesure où cela s'avère nécessaire et ne doit pas être réalisé d'une autre façon, la (entreprise) a l'obligation de mettre à disposition des équipements appropriés pour la destruction de données (par ex. des broyeurs), principalement dans les locaux commerciaux de (entreprise).

- 3.8.3 Dans le cadre de l'accord selon chif. 3.10, il y a lieu d'imposer au travailleur l'obligation de respecter les dispositions légales et les réglementations de l'entreprise relatives à la protection des données ; le cas échéant, cette obligation doit être étendue, sous forme appropriée, aux autres membres du ménage.
- 3.8.4 Les activités pour lesquelles sont essentiellement traitées des données personnelles ou d'autres données sensibles comparables ne conviennent – en principe – au télétravail en alternance qu'à condition que le traitement soit conforme aux règles de la loi et de l'entreprise applicables en la matière.
- 3.8.5 En ce qui concerne la journalisation des accès aux systèmes électroniques déterminants, sont applicables les mêmes réglementations que celles en vigueur pour les postes de travail correspondants dans les locaux commerciaux de (entreprise).

3.9 Responsabilité et prévention des accidents

- 3.9.1 Le travailleur doit manier avec tout le soin nécessaire le matériel mis à sa disposition pour exécuter son travail. Il n'est pas autorisé à procéder à des manipulations et/ou mises à niveau, ni à des conversions de matériel et/ou de logiciel.

S'agissant de la responsabilité en cas d'endommagement ou de perte de matériel servant à l'exécution du travail, y compris la perte de données et de dossiers, les dispositions légales respectives s'appliquent.

- 3.9.2 Dans la mesure où du matériel est mis à la disposition du travailleur pour l'exécution de ses tâches, il est assuré dans le cadre des polices d'assurance existantes via (entreprise). Le travailleur doit assurer lui-même les équipements de travail en sa propriété et utilisés à des fins professionnelles (par ex. assurance ménage).

- 3.9.3 Les travailleurs effectuant du télétravail en mode alterné sont entièrement assujettis à la protection de l'assurance-accidents légale. La couverture d'assurance inclut tous les accidents professionnels et non professionnels ainsi que les maladies professionnelles. Sont également assurés les accidents survenant sur le chemin direct entre le domicile et les locaux commerciaux sis au lieu de service convenu dans le contrat de travail.

L'employeur prend en charge les primes de l'assurance couvrant les accidents professionnels et les maladies professionnelles. Quant au travailleur, il assume les primes de la couverture des accidents non professionnels.

[3.10 Convention de télétravail

L'emploi sous forme de télétravail en alternance a lieu sur la base de la présente convention collective de travail ainsi que d'une convention de télétravail (convention) à passer entre (entreprise) et le travailleur à titre d'accord complémentaire au contrat de travail. Cette convention contient essentiellement des précisions sur les points suivants :

- J Limitation de la durée du télétravail en alternance
- J Répartition du temps de travail hebdomadaire régulier (selon contrat individuel) entre les activités dans les locaux commerciaux et le poste à domicile
- J Fixation des temps de présence en télétravail
- J Détermination de l'espace affecté au télétravail
- J Obligation spéciale portant sur la protection des données, selon chif. 3.8.3
- J Inventaire du matériel mis à la disposition du travailleur pour son poste de travail à domicile
- J Explications sur les règles à observer en matière de sécurité au travail.

Des spécifications plus détaillées sont possibles, surtout dans l'intérêt d'une activité et d'une exécution des tâches exemptes – autant que faire se peut – de perturbations.]

3.11 Interdiction de discrimination

- 3.11.1 L'exercice du télétravail en mode alterné ne doit pas porter préjudice à la carrière professionnelle ni à l'évaluation du travailleur.

Il ne doit pas conduire à ce que l'employeur confie unilatéralement des tâches de moindre valeur au travailleur.

Au terme du télétravail en alternance, le travailleur a droit au poste de travail qu'il occupait jusqu'alors dans l'entreprise ou à un emploi équivalent à celui d'autres travailleurs comparables.

- 3.11.2 Pour autant que cela soit convenu dans le contrat de travail, le travailleur a, même pendant le recours au télétravail en mode alterné, le droit de participer à des mesures de formation continue et de perfectionnement de (entreprise).

- 3.11.3 Faisant appel à cet effet à des mesures et instruments appropriés ainsi qu'à un comportement personnel adéquat de tous les employés concernés, les supérieurs hiérarchiques et les travailleurs en télétravail alterné doivent veiller à ce que demeure garanti l'échange d'informations nécessaire à l'activité professionnelle ainsi que le contact entre les personnes en télétravail alterné et les autres œuvrant dans les locaux de l'entreprise.

3.12 Droits des syndicats

Le syndicat a le droit d'entrer en contact avec des membres et des travailleurs. La (entreprise) accorde à cette fin un droit d'information et d'accès électroniques au poste de télétravail – tout comme au poste du travailleur dans l'entreprise.

3.13 Fin du télétravail en alternance

- 3.12.1 Le télétravail en mode alterné prend fin à l'expiration de la durée convenue conformément au chif. 3.10, à moins qu'il ne soit prolongé ou annulé auparavant par entente mutuelle.

Le travailleur et son supérieur hiérarchique conviennent en temps utile, c'est-à-dire au moins trois mois avant l'expiration de la durée fixée, si le télétravail en alternance s'achèvera comme convenu ou sera prolongé à la demande du travailleur.

- 3.12.2 La convention de télétravail en mode alterné peut être résiliée à tout moment par les deux parties, moyennant déclaration écrite et sous respect d'un délai de préavis de trois mois pour la fin d'un mois. Ce délai peut être raccourci d'un commun accord entre les parties.

- 3.12.3 Le télétravail en alternance prend fin avec la cessation des rapports de travail ou au moment de la conversion professionnelle de l'employé ou de son affectation à un autre emploi ne se prêtant pas à ce mode de travail. Il en va de même dans le cas d'une mesure selon chif. 3.7.4, si le contrôle montre que la nouvelle situation du logement ou de la pièce en question n'est plus adaptée à un travail depuis le domicile.

- 3.12.4 En cas de justes motifs (par ex. lorsque les conditions liées aux personnes et aux activités selon chif. 3.2.2 ne sont plus remplies, ou s'il y a des violations des dispositions régissant la protection des données), la (entreprise) peut résilier la convention avec effet immédiat.

L'employé doit alors reprendre immédiatement son activité, exclusivement au lieu de travail de l'entreprise.

- 3.12.5 À la fin du télétravail en alternance, le travailleur doit remettre sans délai les équipements de travail mis à sa disposition par (entreprise). Sur demande de (entreprise), il en va de même en cas d'interruption de travail de longue durée (par ex. congé sans solde, congé de maternité ou congé parental, pour autant qu'aucune activité professionnelle

n'ait été convenue pendant le congé parental, ou en cas d'incapacité de travail de longue durée pour cause de maladie).

4. Entrée en vigueur

Lieu, date

Pour l'entreprise (signature)

Pour [le syndicat / le travailleur] (signature)

Bibliographie

ACHENBACH D.H.L., Wet flexibel werken, Bedrijfsjuridische Berichten, vol. 25, 2016.

CALLIES/RUFFERT, Commentaire TUE / TFUE, 5^e éd. 2016.

DOMENIG PASCAL, Homeoffice-Arbeit als besondere Erscheinungsform im Einzelarbeitsverhältnis, Diss. Saint-Gall 2015, Berne 2016.

GUSY B. LESENER T., WOLTER C., Arbeitsbezogene Ressourcen und Wohlbefinden, Public Health Forum 2020; vol. 28, cahier n° 2.

HARRINGTON, S.S. & WALKER, B.L., The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers. Journal of safety Research 35. 2004.

JOHNSON B., HARSTROM G., GRIFFITH A., NEFF J., Trends in Telework Outreach and Training. Report prepared for: Oregon Department of Energy. 2007.

MONTREUIL S., LIPPEL K., Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. Safety Science 4, 2003.

RUSOLPH ROGER, Ständige Erreichbarkeit: Keine ruhige Minute mehr, weka 2020.

VON KAENEL ADRIAN, Die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, ARV 2009.

- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23.-24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015.* Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. Mai 2015. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15. Mai 2015.*
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeurs d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa, April 2018.
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019.*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français.*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP / PFN 2021-2023. November 2019 / *novembre 2019*
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020 / *janvier 2020*
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018: Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020 / *février 2020*
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel é le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020 / *juin 2020*
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020 / *juillet 2020*
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse* Juli 2020 / *juillet 2020*
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019* September 2020 / *septembre 2020*