



27.01.2021

FAQ sur l'obligation de travail à domicile

Questions et réponses concernant l'obligation de travail à domicile (télétravail)

À partir du 18 janvier 2021, les employeurs seront tenus de mettre en place le travail à domicile chaque fois que la nature de l'activité le permet et que cela peut être mis en œuvre avec un effort raisonnable. La logique de l'ordonnance COVID s'appuie donc sur celle de la loi sur le travail (art. 6 LTr).

Le Conseil fédéral attend donc des employeurs qu'ils assument leur responsabilité dans la mise en œuvre des possibilités de travail à domicile. Cette mesure temporaire contribue de manière rapide et non bureaucratique à la lutte contre la pandémie.

- **Quel est l'objectif de l'obligation du travail à domicile ?**

L'objectif de l'obligation de travail à domicile est que les employés restent chez eux autant que possible, évitant ainsi les contacts sur le lieu de travail, lorsqu'ils mangent ensemble et lorsqu'ils se déplacent, afin de limiter la propagation du coronavirus.

Compte tenu de la situation épidémiologique actuelle, les exceptions au principe du travail à domicile ne devraient être accordées que de manière très restrictive et uniquement lorsqu'il n'y a pas d'autre possibilité.

- **L'obligation du télétravail s'applique-t-elle aussi aux apprentis et à leurs formateurs ?**

En principe, oui. Après la période d'initiation, les apprentis doivent pouvoir travailler depuis leur domicile pour toutes les activités qui le permettent. Les échanges réguliers avec le formateur ou la formatrice restent importants et doivent se faire par voie électronique. Si une rencontre à l'entreprise est requise pour des raisons inhérentes à la formation (acquisition de compétences opérationnelles), d'initiation ou d'entraînement à des nouvelles tâches, ou pour l'exécution des activités professionnelles, elle peut avoir lieu dans le respect des mesures d'hygiène.

- **Quelles sont les obligations de l'employeur ?**

L'employeur est tenu d'examiner la situation de travail au cas par cas et de mettre en place le travail à domicile s'il n'y a pas d'obstacles. Toutefois, il peut déroger à cette obligation si le déplacement de l'activité des locaux de l'employeur au domicile des travailleurs n'est pas possible ou si les investissements ou les ajustements techniques nécessaires nécessitent des coûts et/ou un effort disproportionnés, ne sont pas réalisables à court terme ou se heurtent à des obstacles insurmontables.



- **S'il a des employés qui n'ont pas accès à Internet ou qui ne disposent pas d'un ordinateur à domicile, l'employeur doit-il fournir une solution ?**

L'employeur doit fournir à ses employés les "outils" dont ils ont besoin pour travailler comme il le souhaite (par exemple, fournir un ordinateur portable...). Si cet effort est disproportionné, il peut permettre que le travail, ou du moins une partie de celui-ci, soit effectué au bureau.

- **Si le travail à domicile n'est pas possible pour des raisons opérationnelles, comment les employés sont-ils protégés ?**

Lorsque le travail à domicile n'est pas possible, ou seulement partiellement, des mesures supplémentaires sont nécessaires sur le lieu de travail en plus des mesures de protection déjà connues de l'OFSP.

L'obligation déjà existante de porter le masque sur le lieu de travail est désormais renforcée. Elle s'applique dès que plus d'une personne se trouve en même temps dans un local, et ce afin de protéger la santé des travailleurs à l'intérieur des bâtiments. Un grand espace entre les postes de travail dans un même local ne suffit plus étant donné le risque élevé d'infection. Par ailleurs le devoir usuel de diligence envers ses employés que la LTr impose à l'employeur s'applique.

- **L'employeur doit-il indemniser les travailleurs pour les frais ou dépenses ?**

L'employeur n'est pas tenu de verser aux travailleurs une indemnité pour les frais (frais d'électricité, participation au loyer, etc.), car il s'agit d'une injonction temporaire.

Il en va autrement des éventuels frais de matériel que l'employeur aurait dû prendre en charge si le travail avait été effectué au bureau et qui doivent à présent être assumés par les travailleurs (coût des cartouches d'imprimante, du papier, etc.). L'employeur doit indemniser les travailleurs pour ces coûts.

- **Les travailleurs peuvent-ils refuser de travailler à domicile ?**

Si les conditions de travail à domicile sont inappropriées, le travailleur doit en discuter avec l'employeur. Il peut en être ainsi lorsque la situation familiale ou l'espace à disposition sont inappropriés au point de rendre le travail impossible. Le niveau d'obstacles à considérer comme insurmontable et rendant le travail à domicile inacceptable est toutefois élevé.

En revanche, si les conditions permettent au travailleur d'effectuer ses tâches à domicile, il n'a pas le droit de refuser de le faire. Cela pourrait conduire à un avertissement ou même à un licenciement.

- **Quel recours les travailleurs ont-ils s'ils estiment que leur employeur refuse à tort le travail à domicile ?**

Les travailleurs peuvent s'adresser à l'inspection cantonale du travail (www.arbeitsinspektorat.ch).

- **Y a-t-il des contrôles du respect de l'obligation de travail à domicile ?**

Les autorités cantonales sont habilitées à effectuer des contrôles. Elles peuvent exiger de l'employeur qu'il leur présente l'examen de la situation qu'il a effectué et qu'il leur fournisse des explications dans les cas où le travail à domicile n'a pas été introduit.

- **Comment le respect de l'obligation de travail à domicile est-il imposé et quelles sont les conséquences d'une infraction avérée ?**

L'ordonnance ne prévoit pas d'amendes pour les employeurs qui ne respectent pas cette obligation. Il est toutefois possible de poursuivre pénalement les employeurs qui refusent de s'y conformer, et cela dans le cadre de la procédure ordinaire prévue par la LTr.