



Télétravail et autres formes de travail flexibles

transfair demande des conditions cadres précises

Papier de position

Berne, septembre 2020



Table des matières

1	Introduction.....	3
2	Avantages et risques du télétravail et des formes de travail flexibles.....	5
2.1	Avantages.....	5
2.2	Risques.....	6
3	Bases légales et insécurité juridique	9
4	Revendications de transfair	11
4.1	Revendications d'ordre général pour le télétravail :.....	11
4.2	Revendications précises par thèmes :	12
4.2.1	Droit, fréquence et accès	12
4.2.2	Participation aux frais.....	13
4.2.3	Droit à ne pas être atteignable.....	13
4.2.4	Protection des données.....	13
4.2.5	Clarification des dispositions liées à la garde d'enfants et au travail de care	13
4.2.6	Temps de travail et repos	13
4.2.7	Définition de mesures de santé et de contrôle par des spécialistes de la santé.....	14
4.2.8	Non-discrimination	14
4.2.9	Personnes de contact	14
4.2.10	Information, prévention et formation.....	14
5	Conclusion	15

1 Introduction

La crise du coronavirus s'est traduite par un changement conséquent dans les méthodes de travail. Le recours au télétravail s'est révélé comme forme de travail usuelle et parfois obligatoire durant la crise. Pendant la période de confinement, environ la moitié des salarié-e-s ont fait du télétravail - une moitié partiellement et une moitié complètement¹. Cette méthode semble avoir trouvé satisfaction chez une bonne partie des employé-e-s et des employeurs². En même temps, la moitié des employé-e-s déclarent une mauvaise ergonomie du travail à domicile³. Une analyse des résultats de l'enquête suisse sur la population active menée par l'OFS pour l'année 2019⁴ relate un élément important : le télétravail tel qu'il a été conditionné par le confinement lié au coronavirus ne saurait servir de point de référence que dans une mesure limitée. Un point est essentiel pour transfair : **le télétravail ne doit pas se substituer au travail « ordinaire » mais faire office de complément**. Il est évident que cette méthode de travail flexible pose de nombreux défis.

Alors que le recours au télétravail était déjà très fréquent dans certaines entreprises, comme par exemple chez Swisscom ou chez les CFF, cette forme de travail a pris et prendra vraisemblablement une influence grandissante chez nos partenaires sociaux. Le droit, ou non, pour l'employé-e d'exercer en télétravail n'est pas encore réglé dans la législation suisse. Ces derniers mois, cette forme de travail s'est révélée comme étant un compromis acceptable et une méthode tournée vers l'avenir⁵. Cependant, cette flexibilisation des modes de travail comporte toute une série de risques pour les collaborateurs, comme pour les employeurs. Pour transfair, il est important de s'assurer que des conditions cadres précises soient implémentées chez ses partenaires sociaux, mais aussi dans la législation en général, afin de garantir une implémentation surveillée du télétravail et d'assurer la protection de la santé et des conditions de travail des collaborateurs. De nos jours, la technologie permet de travailler partout, ou presque. Il existe d'autres formes de travail flexibles telles que le travail dans des espaces définis⁶ ou le travail mobile⁷.

Alors que les effets des formes de travail flexibles dépendent beaucoup de la situation personnelle de l'employé-e, transfair revendique que **des directives claires soient formulées** pour les trois méthodes de travail précitées (télétravail, travail dans des espaces définis, travail mobile), cela au sein des CCT conclues dans les branches Transports publics,

¹ Travail.Suisse, « Baromètre Conditions de travail », enquête spéciale coronavirus, sondage effectué par Travail.Suisse et la haute école bernoise sur 696 collaborateurs en Suisse ayant exercé en télétravail entre le 15 juin et le 5 juillet 2020.

² gfs.bern, étude « Lockdown als Katalysator zur Ausweitung von Homeoffice » effectuée dans le cadre du coronavirus, en avril et en mai 2020 sur 1126 personnes travaillant à plein temps en Suisse et qui ont travaillé au moins un jour à la maison a montré qu'env. 80% de ces personnes étaient « plutôt/très satisfaites » d'exercer en télétravail.

³ gfs.bern, étude « Lockdown als Katalysator zur Ausweitung von Homeoffice ».

⁴ Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête suisse sur la population active menée pour l'année 2019.

⁵ Selon une enquête commune de 6400 membres actifs des associations d'employé-e-s et associations professionnelles de la plateforme « for a strong Swiss work force » (composée, entre autres, de la Société des employé-e-s de commerce et d'Employés Suisse) faite fin mai 2020. L'ensemble des personnes interrogées désiraient faire plus de télétravail après le coronavirus.

⁶ Travail effectué dans un lieu autre que la place de travail, le domicile ou les transports publics (ex. espaces de coworking,, bibliothèques, cafés, logements de vacances).

⁷ Travail effectué en déplacement (ex. pendulaires en train ou en voiture).

Communication et Poste Logistique ainsi qu'au sein des directives légales touchant le personnel de la Confédération. Certaines CCT et directives légales prévoient déjà des dispositions mais celles-ci sont lacunaires et méritent d'être repensées et développées.

2 Avantages et risques du télétravail et des formes de travail flexibles

Le recours au télétravail, au travail dans des espaces définis et au travail mobile peut être une chance pour les employé-e-s et les employeurs, tout comme il peut être un risque. Certains avantages et risques sont cités ci-dessous dans une liste non exhaustive mais qui permet d'avoir une vision d'ensemble de la problématique. Les effets de ces formes de travail flexibles varient fortement en fonction de la situation personnelle de chaque employé-e.

2.1 Avantages

- a) **Télétravail** : De nombreux avantages peuvent découler du télétravail (les avantages soulignés sont ceux qui profitent directement aux employé-e-s et aux employeurs)

Les 4 premiers avantages liés au télétravail ci-dessous sont listés dans un ordre précis, allant du plus relevant au moins relevant pour les employé-e-s⁸. La source est un sondage effectué par Travail.suisse et la haute école bernoise.

- **Temps de trajet** : les employé-e-s n'ont plus à se déplacer pour être à leur place de travail. Il y a donc une baisse de la fatigue engendrée par les transports.
- **Protection contre des risques sanitaires** (ex. coronavirus) : cet avantage est lié à la crise actuelle
- **Structuration et planification du travail autonome** : les employé-e-s peuvent structurer et planifier leur journée de travail avec une plus grande liberté.
- **Calme au travail** : les employé-e-s bénéficient d'un environnement de travail plus calme à domicile.
- **Meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle** : le télétravail peut aussi favoriser une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle ainsi qu'une plus grande autonomie. Plusieurs études ont prouvé que la flexibilité liée au télétravail et la satisfaction accrue des employé-e-s permettent à la fois un meilleur épanouissement familial et personnel⁹.

⁸ Travail.Suisse, « Baromètre Conditions de travail », enquête spéciale coronavirus, sondage effectué par Travail.Suisse et la haute école bernoise sur 696 collaborateurs en Suisse ayant exercé en télétravail entre le 15 juin et le 5 juillet 2020.

⁹ gfs.bern, étude « Lockdown als Katalysator zur Ausweitung von Homeoffice ». 78% des personnes interrogées ont déclaré que le fait de ne pas avoir de temps de trajet pour aller au travail leur permettait d'utiliser ce temps de façon sensée et utile au niveau de leur vie privée. 61% des personnes interrogées ont avoué pouvoir mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle avec le télétravail.

- **Bonne productivité** : le télétravail peut induire une meilleure productivité au travail¹⁰.
 - **Économies** : au niveau des coûts de l'entreprise, cela peut également se traduire par une baisse des charges pour l'entreprise (ex. place de travail). **Cependant, le télétravail ne doit pas découler d'une volonté de l'entreprise de faire des économies.** Pour l'employé-e, une économie des coûts de trajets peut être faite (par ex., renoncement à un abonnement général).
 - **Environnement** : d'un point de vue environnemental, le télétravail peut se révéler être un facteur positif. Il permet d'une part de désengorger les grands axes de circulation routière et les transports en commun (trains, bus, trams, etc.), étant donné que le nombre de trajets effectués par les employé-e-s diminue. Cela produit une diminution des embouteillages et donc des économies notables¹¹. Le recours au télétravail permet d'autre part de décaler le moment du trajet des heures de pointes aux heures creuses. Ensuite, des économies d'énergie et une réduction de la pollution découlent du télétravail. Le trafic routier et le trafic ferroviaire sont moins chargés et la nécessité d'investir dans l'infrastructure routière et ferroviaire diminue.
 - **Fluctuation et taux d'absentéisme** : plusieurs études ont montré que le taux de fluctuation au sein du personnel baissait avec le télétravail¹², tout comme le taux d'absentéisme.
- b) Travail dans des espaces définis** : les avantages liés au télétravail peuvent être repris ici. Au niveau des coûts, il se peut que l'entreprise y voie une baisse, mais cela dépend du lieu où les employé-e-s vont exercer.
- c) Travail mobile** : ce travail favorise la conciliation entre vie privée et vie professionnelle car les trajets sont raccourcis et permet une plus grande flexibilité. Le calme au travail ainsi qu'une meilleure productivité sont dépendants de la situation au cas par cas.

2.2 Risques

- a) Télétravail** : les risques liés au télétravail sont à prendre au sérieux. On trouve notamment (les risques soulignés sont ceux encourus par l'employé-e et l'employeur)

¹⁰ gfs.bern, étude « Lockdown als Katalysator zur Ausweitung von Homeoffice ». 62% des personnes interrogées ont déclaré avoir été plus productives à la maison et 55% des personnes interrogées ont dit être plus créatives au niveau de leur travail. L'Union suisse des arts et métiers (USAM) a aussi relaté que le télétravail durant la période du coronavirus avait augmenté la productivité des travailleurs. Selon le chef économiste de l'USAM, Henrike Schneider, l'économie n'a produit qu'un peu moins avec beaucoup moins de main-d'œuvre - sa productivité a donc augmenté, jusqu'à 16%, selon son analyse.

¹¹ L'Office fédéral du développement territorial (ARE) et l'Office fédéral des routes (OFROU) ont fait recalculer en 2016 les coûts imputables aux embouteillages en Suisse et conclu que les embouteillages ont un coût économique de près de 1,6 milliard de francs par année. Les coûts des embouteillages comprennent les coûts liés au temps, à l'énergie, aux atteintes à l'environnement et aux accidents.

¹² C'est le cas d'une étude faite dans une filiale d'une des plus grandes agences de voyage en Chine, Ctrip, composée de 996 collaborateurs. L'étude s'intitule « Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment », The quarterly journal of economics (2015), 165-218.

Les 7 premiers risques cités ci-dessous et liés au télétravail sont listés dans un ordre précis, du risque le plus relevant au moins relevant pour les employé-e-s¹³.

- **Santé psychique :**
 - l'isolement social et le manque de contacts personnels peuvent s'avérer très nuisibles
 - les risques de surmenage et de stress psychologiques sont très probables si des limites quant à la charge de travail et au temps de travail ne sont pas fixées par les employé-e-s
- **Pas de contrôle de la part du responsable hiérarchique :** le lien direct (physique) entre les employé-e-s et leur supérieur hiérarchique est remis en cause, ce qui peut être néfaste à la fois pour la relation en elle-même et pour le travail des employé-e-s qui n'ont pas de personne référente directe. Du point de vue de l'employeur, le travail de leadership est plus difficile et un risque d'abus de la part des employé-e-s existe car aucun contrôle n'est exercé sur le temps de travail, ni sur la qualité du travail
- **Santé physique :** il existe de nombreux risques encourus par les employé-e-s au niveau de la santé physique en raison d'une mauvaise ergonomie (chaise de bureau, bureau, ordinateur, écran, etc.). Les conséquences en termes de coûts de la santé peuvent s'avérer très néfastes, pour les employé-e-s comme pour l'employeur (coûts maladie, absences de longue durée (burnouts, blessures physiques, notamment au niveau du dos en cas de mauvaise position au bureau).
- **Accessibilité constante des employé-e-s :** le fait d'être atteignable constamment (le soir, les week-ends) peut nuire à l'équilibre (psychique, familial) des employé-e-s.
- **Différenciation plus restreinte entre la vie privée et la vie professionnelle :** le travail s'immisce dans l'environnement privé et cela peut être difficile à gérer. Cet aspect est aussi géré différemment selon les conditions familiales et sociales.
- **Difficultés au niveau des relations professionnelles :** elle peut provoquer des lacunes dans la communication au sein des équipes de travail et une difficulté pour les responsables au niveau du management (ex. contrôle de la charge de travail) des collaborateurs.

¹³ Travail.Suisse, « Baromètre Conditions de travail », enquête spéciale coronavirus..

- **Manque de clarté dans les consignes de travail** : les employé-e-s peuvent se retrouver livré-e-s à eux/elles-mêmes et ne plus savoir comment mener à bien ses tâches.
 - **Sécurité et protection des données** : un accès à distance sécurisé est également indispensable pour le télétravail. Il existe un risque lié à la protection des données et à la cybersécurité. Par exemple, le maintien de la confidentialité de certains documents professionnels doit être assuré, également lorsque le travail se fait à domicile.
 - **Inégalités** : les possibilités d'effectuer du télétravail diffèrent selon les capacités des logements des employé-e-s. Il existe un risque d'inégalité de traitement (selon les conditions sociales, l'environnement familial, etc.).
 - **Environnement** : afin que les employé-e-s puissent avoir une place de travail ergonomique au calme, il est conseillé d'avoir une pièce définie pour le télétravail. Pour cela, une pièce supplémentaire peut être nécessaire et le télétravail pourrait donc pousser les employé-e-s à emménager dans des logements plus grands, ce qui serait négatif d'un point de vue environnemental.
 - **Chances de carrière** : le télétravail réduit la possibilité de se former un réseau professionnel favorable aux perspectives de carrière. En outre, des avantages liés aux contacts directs entre employé-e-s et avec la hiérarchie (apprentissage par l'échange d'expériences par ex.) tombent.
- b) Travail dans des espaces définis** : les risques liés au télétravail peuvent être repris ici. Par contre, le travail ne devrait pas troubler la vie privée car le collaborateur exerce n'exerce pas à son domicile. En cas de coworking, les liens sociaux peuvent être facilités. Du point de vue environnemental, un besoin accru en espaces de coworking serait néfaste.
- c) Travail mobile** : les risques liés au télétravail peuvent être repris ici, avec en tête le fait que le fait que le travail mobile ne se fait en théorie que quelques heures par jour et que ces risques sont donc amoindris.

Finalement, le télétravail est une question de confiance mutuelle, aspect qui peut être vu à la fois comme une chance et comme un risque. Comme le télétravail est pour beaucoup d'employé-e-s et de responsables un nouveau thème, une sensibilisation active est conseillée. Une étude a notamment montré que le télétravail est moins adapté aux tâches qui demandent des relations interpersonnelles de qualité ainsi que de l'empathie¹⁴.

Une communication de qualité et régulière entre employé-e-s et employeurs est très importante. Pour cela, les moyens de télécommunications actuels (ex. Skype, Zoom) peuvent être utilisés.

¹⁴ Meissner Jens O., «Für wen und welche Aufgaben ist mobiles Arbeiten geeignet?» in: Stiftung Produktive Schweiz (Hrsg.), Zwischen Produktivität und Lebensqualität: Herausforderungen und Chancen von flexiblen Arbeitsplatzmodellen, Zürich 2011.

3 Bases légales et insécurité juridique

Il n'existe **pas de base légale spécifique** pour le recours en tant que tel au télétravail, au travail dans des espaces définis ou au travail mobile dans la législation suisse. Il existe quelques bases légales qui peuvent s'y appliquer.

Selon la **Loi sur le travail** (Ltr) l'employeur doit s'assurer de la protection de la santé des travailleurs (**art. 6**). L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail précise cette exigence en énonçant à l'art. 2 le principe selon lequel « l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs ».

Le **Code des obligations** prévoit que :

- **Art. 327** « l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin, sauf accord ou usage contraire. Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il est indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire ».
- **Art. 327a, al. 1**, de façon générale, les charges liées à l'exécution du travail sont remboursées par l'employeur : « L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. ». La seule condition est que ces charges soient nécessaires effectivement pour l'accomplissement de l'activité professionnelle.
- **Art. 328 CO (al. 1 et 2)** L'employeur doit protéger de façon générale la personnalité du collaborateur, et donc sa santé : « Il (l'employeur) prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. »

Il existe donc des dispositions légales (LTr, CO, mais aussi **Loi sur la protection des données**) qui peuvent s'appliquer au télétravail. Les dispositions de la Ltr relatives au temps de travail doivent également être respectées.

Une jurisprudence de 2019 a, en outre, déclaré que les frais liés à l'exécution du travail, et donc les outils de travail, parfois même le loyer, doivent être pris en charge par l'employeur (un arrêt du Tribunal fédéral de 2019 a conclu qu'un-e employé-e qui a été contraint par son employeur à faire du télétravail a droit à un dédommagement pour son loyer, car l'employé-e avait dû louer une pièce supplémentaire). Mais dans ce cas particulier, l'employeur n'offrait pas de place de travail à l'employé-e.

Des CCT et d'autres directives dans les entreprises sont déjà développées, mais pas suffisamment. Une révision de la réglementation actuelle est indiquée.

→ Même si des bases légales peuvent s'appliquer au télétravail, au travail dans des espaces définis et au travail mobile, **dans la réalité, il existe un flou juridique**. Certaines de ces revendications pourraient être amenées au niveau de la **LTr** dans différents articles existants :

- l'employeur a des obligations liées au télétravail (art. 6 LTr)
- l'introduction des mesures de protection nécessaires en cas de télétravail régulier (art. 47 LTr)

D'autres dispositions pourraient être réglées dans les ordonnances 1 et 2 de la LTr, comme les exigences ergonomiques liées au télétravail ou encore la nécessité des contacts sociaux.

Dans les revendications qui suivent, transfair met l'accent sur la nécessité de conditions cadres claires **au sein du partenariat social**.

4 Revendications de transfair

Les dispositions légales existantes qui s'appliquent au télétravail doivent apparaître au sein des CCT et des bases légales liées au personnel de la Confédération afin d'assurer la protection des collaborateurs. Des précisions relatives à ces dispositions ou des élargissements doivent être prévus entre partenaires sociaux. transfair demande qu'un article (ex.: « Télétravail et dispositions y relatives ») soit intégré dans les CCT/autres bases légales qui ne traitent pas encore de ce thème. Ce thème doit être rediscuté dans les CCT ou bases légales qui prévoient déjà des dispositions.

4.1 Revendications d'ordre général pour le télétravail :

- L'obligation de diligence de l'employeur et les dispositions du droit du travail (relatives notamment au temps de travail et aux pauses) et des assurances sociales continuent de s'appliquer au télétravail
- Une bonne planification, une bonne organisation et un bon équipement technique sont essentiels lors de l'introduction du télétravail
- Le télétravail ne peut être que volontaire et ne peut être commandé (sauf en cas d'exceptions telles que les crises sanitaires). Un poste de travail doit être prévu pour chaque employé-e à tout moment
- Le télétravail ne peut être rentable qu'en complément du travail au lieu de travail habituel. Afin de permettre des contacts sociaux suffisants, le télétravail doit être clairement limité. transfair revendique un droit minimum à 40 pourcent de télétravail et un droit maximum à 60 pourcent de télétravail (ce calcul se fait au prorata du taux d'occupation pour les personnes à temps partiel)
- L'employeur supporte les risques des possibles perturbations techniques liées au travail et continue à verser le salaire aux employé-e-s en cas de perturbation (ex. panne d'électricité)
- Le télétravail ne doit pas être un programme d'économie. Des investissements dans les équipements techniques sont nécessaires et il faut prévoir une compensation pour les surfaces de bureau mis à disposition par les employé-e-s
- Les économies et les gains de productivité du télétravail doivent être partagés équitablement entre les employeurs et les employé-e-s
- Les questions relatives à la protection des données et à la couverture d'assurance dans le télétravail doivent être clarifiées et enregistrées
- Le télétravail encourage la suppression des limites bien définies dans le travail. Cette évolution est considérée de manière critique par transfair et nécessite la promotion des compétences numériques des employé-e-s.

4.2 Revendications précises par thèmes :

Remarque : pour chaque point, s'il n'est pas spécifié que la revendication s'applique à une des trois formes de travail traitées dans ce papier, cela signifie qu'elle est générale aux trois formes.

4.2.1 Droit, fréquence et accès

Télétravail :

- a) **Droit** : l'employé-e a un droit au télétravail. L'exécution des tâches professionnelles à domicile est calculée comme temps de travail. La demande doit être faite auprès du supérieur hiérarchique. Le droit au télétravail est indépendant du lieu où le collaborateur habite.
- b) **Fréquence** : sur une base générale, le personnel a droit à un minimum de jours de télétravail défini sur un contrat à temps plein ou à temps partiel (au pro rata). Afin de garantir une cohésion sociale, une alternance entre télétravail et travail de bureau (modèles de travail flexibles) est recommandée. transfair estime que 60 pourcent du temps de travail au maximum doit pouvoir se faire en télétravail. Des exceptions peuvent être prévues dans des cas particuliers. De façon générale, au minimum un jour complet doit être passé au bureau par l'employé-e.
- c) **Accès** : l'employeur doit mettre à disposition de son personnel les accès nécessaires au télétravail et faire en sorte que ces accès soient sécurisés (ex. pare-feux, anti-virus).

Travail dans des espaces définis :

- a) **Droit** : l'employé-e n'a pas un droit précis à travailler dans des espaces définis. L'exécution des tâches professionnelles dans ces espaces est calculée comme temps de travail. Si cette possibilité est convenue entre l'employé et l'employeur, les mêmes règles de fréquence et d'accès citées pour le télétravail sont valables.

Travail mobile :

- a) **Droit** : l'employé-e a un droit au travail mobile. Si les tâches, la durée et les conditions de voyage permettent d'effectuer un travail durant le déplacement, ce temps est calculé comme temps de travail. La demande doit être faite auprès du supérieur hiérarchique.
- b) **Fréquence** : l'employé-e a le droit d'effectuer du travail mobile lors des trajets en transports publics (en train majoritairement) entre son domicile et sa place de travail, voire à d'autres occasions si cela est convenu avec le supérieur.
- c) **Accès** : les mêmes règles d'accès citées pour le télétravail sont valables.

4.2.2 Participation aux frais

Télétravail et travail dans des espaces définis :

Télétravail volontaire : si l'employé-e possède une place de travail sur son lieu de travail contractuel, transfair ne pose pas de revendication précise pour l'installation ergonomique (chaise, bureau, ordinateur, etc.) et pour les frais liés au télétravail (imprimante, papier) mais demande toutefois une certaine **participation** de l'employeur aux charges liées à l'exécution du travail (ex. internet, électricité). Ce dédommagement peut se faire sous forme d'un forfait. Si l'employé-e ne dispose pas d'une place de travail sur le lieu de travail contractuel, l'ensemble des frais liés au télétravail doivent être remboursés.

Télétravail imposé par l'employeur : l'installation ergonomique et digitale et les autres frais liés au télétravail sont remboursés.

Travail mobile : transfair ne pose pas de revendication précise pour l'installation ergonomique (souris, clavier, etc.) et digitale (ex. accès internet) et pour les frais liés au travail mobile (téléphone) mais demande toutefois une certaine participation aux coûts de la part de l'employeur.

4.2.3 Droit à ne pas être atteignable

Le collaborateur a un droit à ne pas être atteignable durant son temps de repos, cela dans le cadre des dispositions déjà établies dans la CCT ou de la base légale en vigueur.

4.2.4 Protection des données

La protection des données du collaborateur doit être assurée. L'employeur ne peut en aucun cas surveiller le comportement « online » de son personnel. Dans le même contexte, l'obligation de fidélité de l'employé-e reste.

4.2.5 Clarification des dispositions liées à la garde d'enfants et au travail de care

La possibilité de remplir des obligations d'assistance et de soins durant le télétravail doit être clairement réglementées entre l'employé-e et l'employeur. Les employé-e-s doivent avoir la possibilité de remplir certaines tâches d'assistance et de soins dans le cadre du télétravail. **Cependant, cela ne doit impérativement pas se répercuter de façon négative sur la santé du collaborateur (risque de surcharge de travail et de gestion compliquée entre les tâches professionnelles et privées).**

Ce point s'applique pour le télétravail, et éventuellement pour le travail dans des espaces définis.

4.2.6 Temps de travail et repos

L'employeur s'assure que le temps de travail et de repos en vigueur soient respectés en cas de télétravail (notamment, que les pauses soient prises). Le temps de travail doit être enregistré par l'employé-e et soumis à l'employeur (sauf en cas de renoncement à l'enregistrement du temps de travail ou d'enregistrement simplifié).

4.2.7 Définition de mesures de santé et de contrôle par des spécialistes de la santé

L'employeur met en place des mesures de protection et de contrôle de la santé physique et psychique de son personnel. Des spécialistes de la santé effectuent ce travail.

4.2.8 Non-discrimination

L'employeur veille à ce que les employé-e-s ne soient pas discriminés en fonction de leur recours ou non aux formes de travail flexibles, ainsi que de la fréquence à laquelle ils y recourent. En outre, ils veillent à ce que la situation familiale (enfants à charge, travail de care) et certains critères (sexe, âge, revenu, domicile, lieu de domicile) n'entraînent pas de discrimination.

4.2.9 Personnes de contact

Les employé-e-s exerçant en télétravail doivent pouvoir avoir un accès rapide et efficace à des personnes de contact en cas de problèmes liés aux formes de travail flexibles (informatique, matériel, etc.). Au niveau social, l'employé-e peut consulter une personne responsable (par ex. des spécialistes de la santé) pour discuter d'éventuels problèmes.

4.2.10 Information, prévention et formation

L'employeur informe de manière transparente son personnel sur les nouvelles dispositions et sur les risques liés aux formes de travail flexibles (conséquences d'une mauvaise ergonomie de la place de travail, isolement social, perméabilité entre vie professionnelle et vie privée, surcharge de travail, diminution des pauses, etc.). Des formations continues peuvent être mises en place pour les responsables ayant des employé-e-s qui effectuent nouvellement du télétravail.

5 Conclusion

Ces exigences sont discutées et négociées dans le cadre du partenariat social et en fonction des spécificités de l'entreprise. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'informer son personnel sur les possibles avantages et les risques liés au télétravail afin que ceux-ci puissent décider d'y recourir ou non en toute connaissance de cause. La responsabilité individuelle de l'employé-e est grande en télétravail. Une mauvaise gestion des conditions de télétravail peut avoir des conséquences très néfastes. Pour éviter cela, il faut une prévention efficace de l'employeur, voire des formations continues pour les collaborateurs. Une flexibilisation du temps de travail est envisageable, mais pas au détriment des employé-e-s. Les pauses de travail doivent être faites. Une perspective égalitaire doit également être prise en compte dans la gestion du télétravail au sein des entreprises. En effet, lorsqu'on touche au domaine privé, la constellation familiale, le niveau social, l'âge et le genre doivent être observés car il existe un risque que des inégalités apparaissent.

transfair est conscient que la mise en œuvre de ces revendications se fera différemment en fonction des branches. Le syndicat sait également que ce changement dans les formes de travail est un défi à la fois pour l'employé-e et pour l'employeur. Cela demande une flexibilité accrue des deux parties. L'employeur attribue une confiance croissante à son personnel mais ne doit pas oublier ses obligations de diligence sur l'employé-e (santé physique et psychique, charge de travail). En contrepartie, l'employé-e garantit de remplir ses obligations professionnelles. transfair se tiendra à disposition pour accompagner ces nouvelles mesures afin d'aboutir à un partenariat social basé sur la confiance. **La protection des employé-e-s** doit rester au centre des discussions.

En outre, et en raison des différents domaines de travail, il est clair que le télétravail n'est pas applicable de façon uniforme au sein des partenaires sociaux de transfair. transfair est conscient que cela peut amener à des questions et des revendications de la part des professions où le recours à cette forme de travail est impossible. Cette problématique est à discuter.

Risques pour la branche Transports publics

La crise du coronavirus a provoqué une baisse de recettes considérable dans la branche des Transports publics, avec une diminution de la demande allant jusqu'à 80 pourcent. Le recours grandissant au télétravail et aux autres formes de travail flexibles contribue à cette baisse des recettes massive pour la branche des Transports publics (TP) car les employé-e-s sont amenés à moins se déplacer pour rejoindre leur place de travail et donc à moins utiliser les TP. Comment les comportements, notamment des pendulaires, évolueront dans les mois et années à venir reste incertain. Cependant, en tant que partenaire social de entreprises de TP, transfair souhaite d'ores et déjà mettre l'accent sur les risques liés à cette diminution de la demande de TP. Alors que les formes de travail flexibles peuvent avoir, comme vu précédemment, des impacts positifs pour les employé-e-s, elles sont également un risque pour le maintien des postes de travail au sein de la branche des TP. Afin d'assurer le maintien des emplois, transfair demande qu'un équilibre sain entre travail de bureau et formes de travail flexibles soit trouvé. Pour cela, une meilleure répartition des déplacements entre les heures de pointe et les heures creuses est notamment nécessaire.