



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Travailler chez soi

Home office





Editeur :

SECO | Direction du travail | Conditions de travail

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Photos: Getty Images, Photo (p. 11) retouchée par le SECO

Mise en page: Yellow Werbeagentur AG

Année de parution: 2019

Distribution :

OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique

www.publicationsfederales.admin.ch

N°: 710.246.f

À télécharger :

www.seco.admin.ch



Contenu

Introduction	4
Protection de la santé	6
Droits et obligations	7
Facteurs de risque	9
Aménagement correct du poste de travail	10
Convention	12
Autres points	13
Liens	15

Introduction

Délimitation du thème et but de la brochure

Les moyens techniques actuels permettent de travailler en dehors des locaux de l'employeur, entraînant la création de nouvelles formes de travail. Travailler chez soi en est une ; on parle notamment de télétravail à domicile (on utilise parfois l'anglicisme « home office »). Cette brochure explique, sous l'angle de la loi sur le travail, quelles sont les dispositions à prendre par l'employeur et les travailleurs lorsque ces derniers ont la possibilité de travailler à domicile. Elle indique également de manière non exhaustive à quels points il faut prêter attention dans le cadre du télétravail à domicile.

Ni le Code des obligations ni la loi sur le travail n'évoquent explicitement la forme de travail que représente le télétravail à domicile. C'est pourquoi les dispositions en vigueur de ces deux lois s'appliquent par analogie au travail chez soi. Il n'existe encore que peu de jurisprudence sur ce thème.

Définition du télétravail à domicile

Par télétravail à domicile, on entend tout travail qu'un travailleur effectue partiellement ou dans sa totalité, régulièrement ou irrégulièrement, depuis chez lui. Le terme de télétravail tout seul recouvre quant à lui toutes les situations où les salariés travaillent en dehors des locaux principaux de l'entreprise. Dans le cas du télétravail à domicile, 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).

Délimitation par rapport à d'autres formes de travail

Les prestations de travail fournies dans le cadre de la loi sur le travail à domicile (travail artisanal ou industriel) ou dans un ménage privé tiers, par exemple pour les besoins privés de l'employeur (aide-ménagère, professeur particulier, etc.) n'entrent pas dans la catégorie du télétravail à domicile.

Autorité compétente

L'inspection cantonale du travail renseigne volontiers les personnes qui ont des questions ou des doutes. Pour le personnel de la Confédération ou des entreprises qui y sont liées, l'autorité compétente est le SECO.



Protection de la santé

Responsabilité

Le télétravail à domicile implique un degré élevé de responsabilité individuelle, car les activités professionnelles s'effectuent dans un environnement privé. L'employeur n'est pas pour autant libéré de son obligation de veiller à la protection de la santé de ses employés et de mettre en œuvre les mesures nécessaires. La responsabilité de l'employeur s'étend à tous les facteurs liés au travail qui ont des répercussions sur la santé des travailleurs.



Article 6, alinéa 1, 2 et 3, LTr (loi sur le travail)

1 Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

2 L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

3 L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

Article 2, alinéa 1, OLT 3 (ordonnance 3 relative à la loi sur le travail)

L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte que, en matière d'ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes, que des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités et que le travail soit organisé d'une façon appropriée.

Droits et obligations

Information et instruction des travailleurs par l'employeur

Indépendamment du poste de travail de ses employés, l'employeur doit veiller à les informer suffisamment et de manière appropriée des dangers physiques et psychiques liés à leurs activités. Il doit également les instruire sur les mesures de protection de la santé à prendre. Il doit par conséquent les informer et les former dans une langue compréhensible pour tous et de manière adéquate sur les facteurs de risque (p. 9). Il sera avisé de fournir des documents ou d'indiquer des liens internet pertinents (p. 15).

La protection de la santé est une tâche commune

L'employeur doit compter sur une participation active des travailleurs. Dans l'entreprise, il peut vérifier à tout moment dans quelle mesure le poste de travail mis à disposition répond aux exigences reconnues de la protection de la santé et si les mesures nécessaires ont été mises en œuvre correctement. Lors du télétravail à domicile, la supervision directe de l'employeur disparaît. Les travailleurs sont tenus de respecter les consignes de l'employeur en matière de protection de la santé, y compris lors du télétravail à domicile, et de respecter les règles généralement reconnues.

Surveillance

Les systèmes de surveillance et de contrôle qui ont pour seul but de surveiller les travailleurs dans l'exercice de leurs activités professionnelles ne sont admis ni dans les locaux de l'entreprise ni au domicile des travailleurs. Il en résulte que la présence au poste de travail privé ne peut pas être contrôlée de manière continue. En revanche, une surveillance ciblée de la sécurité ou le contrôle de la qualité des prestations ou de la productivité est autorisé, pour autant que les travailleurs en aient été informés auparavant et que la surveillance respecte le principe de proportionnalité. En outre l'employeur peut exiger des travailleurs un rapport indiquant notamment la saisie de leur temps de travail.

Responsabilité de l'employeur

Des sanctions pour non-respect des dispositions de la loi sur le travail peuvent être infligées à l'employeur qui ne s'acquitte pas de ses obligations envers ses employés, s'agissant de la protection de la santé ou de la durée du travail et du repos.

Durée du travail et du repos

Les règles régissant la durée du travail et du repos demeurent applicables indépendamment du lieu de travail. Ce principe vaut aussi même en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail et d'enregistrement simplifié de la durée du travail (cf. liens à la p. 15). La durée hebdomadaire du travail du personnel de bureau est en principe de 45 heures au maximum, même lorsque le travailleur travaille depuis chez lui.

Durée du repos quotidien

Le repos quotidien entre deux journées de travail doit être d'au moins onze heures. Il peut être réduit à huit heures une fois par semaine pour autant qu'une durée moyenne de onze heures soit assurée sur deux semaines.

Dimanches, jours fériés et travail de nuit

Il est interdit de travailler la nuit, le dimanche et les jours fériés. Toute dérogation à cette interdiction requiert, en l'absence de prescriptions légales contraires, une autorisation de l'autorité compétente.

Travail de jour et du soir

Travailler la journée et le soir, soit entre 6 h et 23 h (c'est-à-dire sur une plage de 17 heures au total) ne nécessite pas d'autorisation. Cet intervalle peut être avancé ou reculé d'une heure avec l'accord des travailleurs. Le travail de jour et du soir ne peut dépasser 14 heures, pauses comprises, pour un travailleur donné.

Enregistrement de la durée du travail

La durée du travail et du repos doit en principe être saisie systématiquement (les exceptions prévues par la loi sur le travail et son ordonnance 1 demeurent réservées) et doit figurer dans le contrat de travail ou dans un règlement à part.

Il faut impérativement prendre en compte les questions suivantes :

- Comment le travailleur doit-il rendre compte de ses activités professionnelles et des temps de travail et de repos qui y sont liés ?
- Doit-il respecter certains horaires de présence ?
- Quelles sont les règles en matière d'heures supplémentaires et de travail supplémentaire ?

Facteurs de risque

Facteur de risque « travail à l'écran »

Il ne peut y avoir de protection efficace de la santé que si les travailleurs sont conscients des dangers éventuels liés à leur activité et s'ils sont invités à soutenir leur employeur dans le respect de ses obligations en faisant preuve de responsabilité individuelle.

Les travailleurs qui effectuent du télétravail à domicile accomplissent le plus souvent des tâches sur un ordinateur dans une position assise toujours identique, ce qui conduit à une posture de travail défavorable sur le plan de l'ergonomie.

Le respect et la mise en œuvre correcte de critères importants d'ergonomie, comme le réglage adéquat de l'écran, l'éclairage adapté du poste de travail ou une position assise judicieuse sur le plan de l'ergonomie permettent de créer un environnement de travail optimal à domicile (p. 10).



Le non-respect des critères d'ergonomie est susceptible d'entraîner des problèmes de santé, principalement d'ordre physique :

- Troubles oculaires / douleurs oculaires
- Difficultés de concentration
- Maux de tête
- Tensions et douleurs dans l'appareil locomoteur
- Inflammation des nerfs, tendons et articulations de la main et du bras.

Facteur de risque « durée du travail »

Travailler depuis chez soi peut conduire à ce que temps libre et temps de travail ne soient pas clairement dissociés (p. ex. en cas de vérification constante de la boîte aux lettres électronique en dehors des horaires ordinaires de travail). La durée du travail doit donc être répartie conformément aux prescriptions légales (p. 8).

Risques psycho-sociaux

Lorsqu'une personne travaille pendant plusieurs jours depuis chez elle, le manque de communication et d'échange avec des collègues peut avoir des répercussions sur sa santé. Ce phénomène va croissant avec la fréquence du télétravail à domicile. Mettre en place un rythme de communication sous forme électronique (p. ex. au moyen de vidéoconférences) pendant le télétravail à domicile ou fixer des rendez-vous obligatoires dans l'entreprise constituent à cet égard des facteurs clés de succès.

Aménagement correct du poste de travail



La plupart des ménages privés disposent, il est vrai, du mobilier nécessaire pour le travail de bureau, mais celui-là ne correspond souvent pas aux exigences minimales d'ergonomie. Aussi le même principe s'applique-t-il au télétravail à domicile qu'au travail dans l'entreprise : mieux le poste de travail est aménagé, moins il y a de risques de problèmes physiques. Or ces derniers peuvent entraîner des incapacités de travail qui pèsent sur l'entreprise.

Un poste de travail bien aménagé dispose :

- d'une surface de travail suffisante (surface idéale : 160 x 80 cm) ;
- d'une chaise réglable en hauteur (la chaise et la table doivent être réglées de telle manière que les pieds reposent à plat sur le sol et que la personne puisse utiliser le clavier en gardant les épaules détendues) ;
- d'un espace de mouvement suffisant autour de la surface de travail ;
- d'un bon éclairage du poste de travail (de manière à éviter l'éblouissement direct ou indirect) ;
- de la vue sur l'extérieur ;
- d'un bon environnement exempt de risque de trébuchement ou de chute (pas de câble sur le passage, etc.).

fenêtre = source de lumière naturelle

éclairage artificiel



hauteur des coudes

réglable en hauteur

160 cm

100 cm

Convention

La loi ne confère pas de droit au télétravail à domicile. L'employeur qui octroie cette possibilité doit la faire figurer à la rubrique « lieu de travail » dans le contrat de travail ou dans un règlement à part constituant un élément du contrat de travail. La mention doit préciser que le télétravail à domicile est admis.

Il est recommandé de préciser les points suivants dans un règlement à part :

- ampleur du télétravail à domicile (c.-à-d. nombre d'heures ou de jours par semaine ou situations dans lesquelles l'employé peut travailler depuis chez lui) ;
- règles en matière de disponibilité et de temps de réponse ;
- type et modalités d'enregistrement de la durée du travail (p. 8) ;
- interdiction du travail de nuit (23 h – 6 h) et du travail du dimanche (p. 8) ;
- instructions en matière d'aménagement du poste de télétravail à domicile (p. 10) ;
- équipement en appareils et matériel ainsi qu'indemnisation (p. 13) ;
- comportement en cas de perturbations, par exemple lorsqu'il est impossible d'exécuter les tâches à accomplir (p. 13) ;
- autres règles concernant les données sensibles et la responsabilité juridique (p. 13).

Autres points

Appareils, matériel et indemnisation	L'employeur est en principe tenu d'équiper ses salariés des appareils et du matériel dont ils ont besoin. Lorsque des travailleurs mettent eux-mêmes, en accord avec l'employeur, des appareils et du matériel à disposition pour effectuer leur travail, l'employeur doit les indemniser de manière appropriée. Le Code des obligations permet toutefois aux parties contractuelles de convenir d'un arrangement différent.
Frais	L'employeur doit s'acquitter des frais nécessaires à l'activité professionnelle. Cela peut être le cas lorsque le travailleur doit effectuer du télétravail à domicile parce qu'un poste de travail fait (partiellement) défaut dans l'entreprise.
Perturbation de la prestation dans le cadre du télétravail à domicile	En octroyant à un salarié la possibilité d'effectuer du télétravail à domicile, l'employeur supporte les risques qui y sont liés. Le risque de perturbations, comme une interruption de l'installation de communication empêchant le salarié de travailler depuis chez lui, en fait partie. Il en va autrement si le travailleur a causé la perturbation par sa faute.
Traitement des données sensibles	L'employeur doit, selon l'activité, fixer dans quelle mesure les travailleurs accèdent à des données et documents sensibles depuis chez eux et comment ils doivent traiter les documents confidentiels. Pour des raisons de sécurité, il est nécessaire de clarifier quelles tâches professionnelles les travailleurs peuvent effectuer à domicile.
Responsabilité juridique des travailleurs	Les travailleurs répondent des dommages qu'ils causent intentionnellement ou par négligence à l'employeur. Dans le cas du télétravail à domicile, il peut s'agir en particulier de la perte ou de la détérioration du matériel informatique. Il en va de même de la perte ou du vol de données de l'entreprise. Il est donc recommandé à l'employeur de formuler des directives ou des instructions qui règlent de tels incidents et leurs conséquences.



Télétravail à domicile à l'étranger

Les employés d'une entreprise suisse qui effectuent plus de 25 % de leur activité professionnelle régulière à leur domicile étranger (UE, AELE) doivent verser l'ensemble de leurs cotisations sociales à l'État de leur lieu de domicile. Un tel rapport de travail peut impliquer que l'employeur doive s'acquitter de cotisations sociales plus élevées et que ses démarches administratives augmentent. Limiter par contrat le taux d'occupation en télétravail à domicile à 25 % pour les employés ayant leur domicile à l'étranger (UE, EFTA) permet d'éviter ces surcoûts.

Conditions de travail

www.seco.admin.ch/conditions-de-travail

Dépliant « Travail et santé – Durée du travail et du repos »

www.seco.admin.ch/depliant-duree-du-travail-et-du-repos

La loi sur le travail : Les principales dispositions relatives à la durée du travail et du repos en bref

www.seco.admin.ch/aide-memoire-duree-du-travail-et-du-repos

Enregistrement de la durée du travail – Qu'est-ce qui reste, qu'est-ce qui change ?

www.seco.admin.ch/enregistrement-duree-du-travail

Surveillance technique non autorisée

www.seco.admin.ch/surveillance-technique-non-autorisee

Prévention au bureau

www.prevention-au-bureau.ch

Connaissances de base en matière de sécurité et de santé au travail

www.ekas-lernmodule.ch/fr

Source

Le contenu de cette brochure est en partie basé sur la thèse de doctorat en droit de Maître Pascal Domenig : Homeoffice-Arbeit als besondere Erscheinungsform im Einzelarbeitsverhältnis (Stämpfli Verlag AG Bern, 2016). En substance : le télétravail à domicile, une forme particulière de rapport de travail.

