

Le **Liban** bouillonne, les manifestants veulent changer leur classe politique

Page 14

Le directeur de **MassChallenge Switzerland** se veut optimiste

Page 17

Aux yeux d'**Éric Lecoultre**, l'improvisation tend à se professionnaliser

Page 21



FRANK MENTHA

Suisse

Monde
Economie
Culture et société
La der

Droits et devoirs des employés

La gestion du télétravail vire au casse-tête politique

Faut-il assouplir la loi pour accompagner l'explosion du home office ou au contraire mettre en place de nouvelles règles? Droite et gauche s'opposent.

Florent Quiquerez Berne

En augmentation constante ces dernières années, le télétravail a explosé ces derniers mois. Selon un sondage Syndicom-GfS Berne réalisé en mars-avril, nous avons été plus de 1,4 million à travailler depuis la maison durant la crise du coronavirus. Sachant que la majorité espère poursuivre l'expérience, la tendance au home office va s'intensifier. Un défi pour les entreprises, mais aussi pour les politiques, avec cette question: comment légiférer pour accompagner ce changement?

Pour Mathias Reynard (PS/VD), cette évolution doit s'accompagner de nouvelles règles. Dans un postulat, il demande au Conseil fédéral d'examiner l'opportunité de créer un «contrat de télétravail». «Le coronavirus l'a montré, le home office créé de l'enthousiasme. Il offre de la souplesse. De nombreux employés y voient une possibilité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.»

Droit à la déconnexion

Mais ces opportunités comportent des risques, car le télétravail présente aussi des faiblesses exploitables par l'employeur. «Il y a les appels et communications hors des heures de bureau, des courriels qui arrivent à toute heure ou du travail confié pour le week-end, énumère Mathias Reynard. Il convient donc de protéger les télétravailleurs de tels abus, mais également de fixer un cadre pour eux-mêmes.» Il pense notamment au droit à la déconnexion, difficile à respecter dans ce genre de situation où la vie privée se mêle inévitablement à la vie professionnelle.

Les questions juridiques liées aux nouvelles formes de travail, Julien Billarant, docteur en droit, les connaît bien, elles sont au cœur de sa thèse de doctorat. Selon lui, l'avantage de poser un cadre légal au home office serait double. «Un contrat de télétravail



Durant la période du coronavirus, le télétravail a concerné plus de 1,4 million de personnes en Suisse. KEYSTONE

Les règles de l'OCDE sont brouillées

● Les Suisses ne sont pas les seuls à réfléchir aux règles qui doivent encadrer le télétravail et qui ont été bousculées récemment par la crise du Covid-19. L'OCDE, l'Organisation de coopération et de développement économiques, basée à Paris, a récemment alerté sur les risques que la délocalisation à domicile des frontaliers faisait courir à ses 37 États membres, dont la Suisse. Dans un communiqué, le secrétariat de l'organisation assure travailler «de manière urgente sur les inquiétudes soulevées par les administrations, les entreprises et les contribuables» depuis la mi-mars. L'OCDE a produit dans la foulée un guide en 36 points, qui doit clarifier

une série de situations juridiques complexes dans lesquelles se retrouvent de nombreux travailleurs européens. L'OCDE évoque notamment «de nombreuses questions sur le plan fiscal, par exemple dans le cas de travailleurs frontaliers ou de personnes physiques qui ont été confinées dans un pays qui n'est pas leur pays de résidence». À l'heure actuelle, la législation prévoit qu'une personne qui travaille dans plusieurs pays ne peut être imposée sur son revenu que dans un seul État. Si certains frontaliers paient leurs impôts en France, d'autres sont assujettis dans le pays où ils exercent leur activité professionnelle. C'est le cas des résidents français

travaillant au Luxembourg, ou dans certains cas en Suisse et en Allemagne. Des questions similaires se posent concernant le paiement des charges sociales (*lire notre édition de samedi*) mais aussi en cas de licenciements. Durant la pandémie de coronavirus, les différents États se sont entendus pour suspendre temporairement les règles qui étaient en vigueur jusque-là. Mais qu'en sera-t-il si le télétravail devient un phénomène durable? Toutes ces questions devront fatalement être débattues, assure le secrétariat de l'OCDE, qui voit enfin dans cette période placée sous le signe du Covid-19 «une période de changements majeurs».

Jocelyn Rochat

permettrait tout d'abord de protéger les personnes engagées. La possibilité de travailler hors des locaux de l'entreprise ou la grande flexibilité des horaires peuvent en effet être utilisées par l'employeur pour considérer cet employé comme un indépendant ou un mandant, et ainsi contourner l'application des règles du contrat de travail.»

Semaine à soixante-sept heures!

L'autre avantage serait de définir clairement les droits et les obligations du collaborateur, en matière notamment d'horaires, de frais ou de déductions fiscales ou encore de prévention de mobbing. Et Julien Billarant de prendre cet exemple: «Selon le Code des obligations, l'employeur est tenu de fournir une place de travail, les instruments de travail et les matériaux dont le travailleur a besoin. Que se passe-t-il lorsque l'employé a déjà tout à la maison? Qui paie et combien?»

Les discussions s'annoncent compliquées. Dans «Le Matin Dimanche», Jean Christophe Schwaab, ex-conseiller national (PS/VD) et spécialiste de ces questions, craignait que les milieux patronaux ne voient le télétravail comme une aubaine permettant de déréguler et flexibiliser à outrance les horaires. Il faut dire qu'une révision de la loi sur le travail est actuellement sur la table, et qu'elle ne plaît pas du tout aux syndicats.

«Des opportunités et des risques»

Mathias Reynard, conseiller national (PS/VS)

Élaboré par l'ex-sénateur Konrad Graber (PDC/LU), le texte demande que le temps de travail des employés qui ont une fonction de supérieur ou de spécialiste soit annualisé. Ils pourraient ainsi travailler jusqu'à 67 heures par semaine, tout en gardant une moyenne annuelle de 45 heures. Par ailleurs, ces actifs pourraient choisir de travailler le dimanche hors de l'entreprise. Avec cette révision, le boulot deviendrait autorisé dès 4 heures du matin et pourrait se terminer à minuit, aussi dans les bureaux. Environ 15% des employés pourraient être concernés.

Pour Erich Ettlin (PDC/OW), qui a repris le dossier, le coronavirus a révélé ces nouvelles façons de travailler et prouve tout l'intérêt de la réforme. «Il faut changer la loi pour qu'elle colle à la réalité que vivent les gens. Travailler le dimanche ou en soirée ne doit plus être interdit. Nous n'avons pas eu des problèmes avec l'expérience du télétravail du coronavirus, au contraire.»

Pour lui, ce n'est pas de règles dont on a besoin, mais de flexibilité. Face aux risques de travailler trop, l'Obwaldien rétorque que le projet comporte une obligation de prendre des mesures pour la santé des employés. «Des études montrent aussi qu'une personne avec un bon niveau de formation gagne à être flexible.»

Le délai pour le traitement de cette révision de la loi a été reporté au printemps. Si elle passe, le référendum est quasi assuré. «Passer par la dérégulation pour accompagner le télétravail serait une erreur, insiste Mathias Reynard. Nous avons au contraire besoin de garde-fous. Un contrat spécifique peut être une solution.»