

Coronavirus : le télétravail dans le contexte d'une reprise progressive de l'activité économique

En raison de la crise du coronavirus, de nombreux employeurs ont été contraint de mettre en place des solutions de travail à domicile. Sur le plan du droit du travail, il est largement admis – au vu de la situation particulière – que l'employeur puisse demander à ses employés d'effectuer du télétravail, pour autant que leur activité s'y prête. Il est à noter que le travail à domicile est une voie suggérée par les autorités afin de réduire les interactions humaines et freiner ainsi la propagation du Covid-19. **Il en résulte que toute personne en capacité de travailler peut être tenue de fournir tout ou partie de sa prestation de travail sous la forme de *home office*.** Ceci étant, la loi n'a pour le moment jamais prévu d'obligation générale d'instaurer le travail à domicile à charge des employeurs.

Lorsque l'emploi à domicile est mis en place, il est conseillé aux parties de régler les modalités de l'exécution de la prestation de travail via un accord spécifique, ceci notamment afin de préserver la sphère privée et la santé des travailleurs. A ce titre, il ne faut pas perdre de vue que les règles protectrices de la loi fédérale sur le travail (LTr) s'appliquent pleinement au télétravail. Dès lors, les parties doivent prendre garde de respecter scrupuleusement les dispositions sur la durée maximale du travail, le travail de jour et le travail du soir, le travail supplémentaire et la durée du repos quotidien. A noter également que le travail de nuit et le travail du dimanche demeurent en principe interdits. Par ailleurs, le *home office* ne dispense pas l'employeur de tenir à disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la législation sur le travail (cf. art. 46 LTr).

De manière générale, les règles usuelles du Code des obligations (CO) s'appliquent au travail à domicile. En vertu de l'art. 327 al. 1 CO, sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin. En outre, il rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail (art. 327a al. 1 CO). Il est possible à ce titre de prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité hebdomadaire (art. 327a al. 2 CO). Conformément à l'art. 327a al. 3 CO, les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls.

En pratique, le travailleur est souvent amené à utiliser son propre matériel. En ce qui concerne les frais, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de communication (factures de téléphone, internet) et les frais accessoires (chauffage, électricité, eau) supplémentaires dans la mesure où ces derniers ont été engendrés par le travail à domicile. En revanche, le travailleur n'a selon la doctrine en principe pas droit à une indemnisation pour l'utilisation de ses locaux privés lorsqu'il dispose normalement d'une place de travail dans les locaux de l'entreprise.

Pour des raisons diverses, certains employeurs ont fait le choix de ne pas mettre en place de solution générale de télétravail pour le personnel. Il est en outre des professions pour lesquelles il n'est tout simplement pas possible pour le travailleur d'effectuer sa prestation à domicile. Enfin, certaines entreprises ont dû maintenir un minimum de collaborateurs sur site. Dans ces circonstances précises, la protection de la santé des travailleurs revêt une importance fondamentale. **En vertu de l'art. 328 al. 2 CO, 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. Les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) constituent à ce titre un instrument central.

En tant qu'elles concernent les rapports de travail, ces recommandations supposent notamment :

- Une prise en compte de la possibilité de recourir si possible au télétravail.
- Une souplesse maximale au niveau des horaires de travail. L'employeur devrait par exemple s'organiser pour donner la possibilité aux travailleurs de ne pas prendre les transports publics aux heures de pointe.
- Un respect scrupuleux des distances de sécurité, ce qui signifie en particulier qu'il convient d'éviter les situations dans lesquelles il n'est pas possible de respecter une distance de moins de deux mètres durant plus de 15 minutes.
- Une adaptation des réunions professionnelles, pendant lesquelles il est notamment recommandé de laisser une chaise libre entre chaque participant.
- Un strict respect des règles d'hygiène, ce qui implique de se laver les mains soigneusement, ne pas se serrer la main, de tousser et éternuer dans le creux du coude.
- Une protection renforcée des personnes vulnérables. Cette catégorie de personnes fait l'objet d'une réglementation spéciale.

Il incombe bien entendu à l'employeur de faire respecter pleinement ces recommandations sur le lieu de travail. De plus, les employés doivent se tenir régulièrement informés des mesures de protection personnelles à appliquer. Celles-ci nécessitent d'être continuellement adaptées aux dernières recommandations de l'OFSP. En parallèle, l'employeur a l'obligation d'activer la gestion de la continuité de l'activité (*business continuity management*). Le guide « *Plan de pandémie. Manuel pour la préparation des entreprises* » constitue à cet égard une base solide.

Une liste de contrôle générale permet aux employeurs de mettre en œuvre concrètement les recommandations de l'OFSP. Cette dernière peut être téléchargée à l'adresse : file:///C:/Users/jdupuis/Downloads/listecontrole_generale_covid19_fr.pdf.

En date du 16 avril 2020, le Conseil fédéral a décidé d'assouplir progressivement les mesures de protection contre le coronavirus. Le retour progressif à la normale amorcé pose bien évidemment la question de la reprise graduelle des activités économiques sur site, surtout pour les entreprises qui ont généralisé le télétravail. A ce titre, force est de constater que les règles en vigueur n'ont pas connu de changement radical. Les recommandations de l'OFSP n'ont pas fondamentalement évolué et le travail à domicile demeure pour le moment conseillé, ceci dans la mesure du possible.

Ce nonobstant, on peut légitimement s'attendre à ce que de plus en plus d'employeurs demandent au personnel de recommencer pas à pas à travailler sur site, sans pour autant relâcher la garde. Il va de soi que la reprise des activités sur le lieu habituel de travail doit se faire dans le respect des principes énoncés ci-dessus. Il n'est en effet pas possible d'organiser un retour à la normale du jour au lendemain.

* * * * *

Pour de plus amples précisions, la permanence juridique du Centre Patronal se tient à disposition de ses abonnés au 058 796 33 00 .
--