

## Notes pour l'employeur

### Préambule

La convention de télétravail repose sur un accord conclu entre l'employeur et l'employé(e). Le télétravail peut également être imposé à l'employé(e) par l'employeur. C'est le cas lorsque l'employeur, pour des raisons de coûts, décide de ne pas proposer de locaux professionnels à ses employé(e)s pour l'accomplissement du travail. L'employeur est alors tenu de participer de manière appropriée aux frais liés à l'exécution du télétravail. Par convention, une compensation peut être accordée ou exclue pour divers équipements et matériels, tels qu'ordinateurs portables, imprimantes, supports de données ou papier.

Il revient à l'employeur de décider qui est éligible au télétravail (temporaires, temps partiel, stagiaires...). Le télétravail n'est pas recommandé pour les apprentis.

### **Article 1 – Définition et lieu du télétravail**

L'employeur décide où s'effectue le télétravail: domicile, résidence secondaire, transports publics, espace de coworking, etc.

### **Article 2 – Entrée en vigueur et fin**

L'employeur peut prévoir une période de test qui ne doit pas dépasser trois mois. Il peut choisir le délai de résiliation. Il ne peut toutefois pas prévoir un délai de congé inférieur à un mois net.

L'employeur peut effectuer régulièrement un bilan du télétravail, afin de s'assurer de son bon déroulement.

### **Article 3 – Jours et horaires de télétravail**

La détermination du taux d'activité en télétravail est importante en particulier pour les travailleurs frontaliers. En effet, pour les travailleurs (de nationalité CH ou UE) résidants dans un autre Etat (membre de l'UE) que la Suisse et effectuant du télétravail depuis leur Etat de résidence, un taux d'activité supérieur ou égal à 25% de télétravail implique un assujettissement au régime de sécurité sociale de cet Etat. Pour éviter cette problématique, la durée du télétravail du personnel frontalier ne doit pas atteindre 25% du taux d'activité de l'employé(e). De plus, toujours afin d'éviter un assujettissement au lieu de résidence de l'employé(e), il convient de déterminer si l'employé(e) exerce une activité rémunérée pour un autre employeur (CH ou UE) dans son Etat de résidence. En effet, l'employeur pourrait être contraint de s'affilier auprès des autorités étrangères compétentes et prélever les charges sociales dues dans l'Etat de résidence de l'employé(e) si ce dernier exerce dans cet Etat au moins 25% de l'ensemble de ses activités salariées.

Par ailleurs, le télétravail des frontaliers peut avoir des incidences fiscales, notamment en matière de prélèvement de l'impôt à la source. Nous invitons l'employeur à contacter l'autorité fiscale pour obtenir davantage de précisions sur le sujet.

Si la durée et les heures de travail ne sont pas définies dans le contrat de travail ou dans le règlement du personnel, l'employeur veillera à informer l'employé(e) sur les prescriptions impératives de la loi relatives à la durée du travail et du repos, en particulier:

- La durée quotidienne du travail doit être comprise dans un espace de quatorze heures et ne peut excéder douze heures trente par jour (art. 10 al. 3 LTr, 15 LTr et 18 OLT1);
- La durée du travail doit être interrompue en son milieu par une ou plusieurs pauses d'au moins (art. 15 LTr et 18 OLT1):
  - § un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
  - § une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures;
  - § une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.Seules les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.

- Le repos quotidien (à savoir le temps entre la fin du travail le soir et sa reprise le lendemain matin) doit être de minimum onze heures consécutives. Il peut être réduit à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures (art. 15a LTr).
- Sans autorisation, le travail de nuit ainsi que le travail du dimanche et les jours fériés sont proscrits.

En cas d'introduction de travail du soir (entre 20h et 23h) l'employeur doit consulter au préalable les employé(e)s (art. 10 LTr).

Sauf exceptions (art. 73a et 73b OLT1), les coordonnées temporelles du travail et des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure doivent être saisies systématiquement (art. 73 OLT 1).

#### **Article 4 – Tâches à effectuer lors du télétravail**

C'est à l'employeur de décider quelles tâches sont autorisées ou non en télétravail. Il peut exclure l'accomplissement de certaines tâches en télétravail.

#### **Article 5 – Espace de télétravail, outils et frais**

L'employeur est en principe tenu d'équiper ses employé(e)s des appareils et du matériel dont ils/elles ont besoin. Les parties peuvent toutefois en convenir différemment ; elles peuvent également convenir que l'employé(e) ne sera pas indemnisé(e) lorsqu'il/elle fournit lui/elle-même les instruments de travail (art. 327 CO). A noter qu'il est souvent dans l'intérêt de l'employeur de fournir les outils de travail à l'employé(e) notamment pour des questions de sécurité et de confidentialité des données.

S'agissant des frais nécessaires à l'exécution du télétravail, la convention prévoit le remboursement sur présentation de justificatifs des dépenses. A terme, l'employeur peut convenir d'un remboursement forfaitaire des frais, pour autant que cela corresponde en moyenne aux frais effectifs engagés par l'employé(e) et qui seraient à la charge de l'employeur si le travail était effectué dans l'entreprise (encre, papier etc...). Le recours à la méthode forfaitaire est soumis à l'accord préalable de l'administration fiscale et de la caisse AVS. A défaut d'accord, le montant forfaitaire mensuel pourrait être qualifié de salaire.

Selon certains auteurs, lorsque l'employé(e) dispose d'une place de travail dans les locaux de l'employeur et que le télétravail n'est pas imposé par celui-ci, les éventuels frais engagés par l'employé(e) dans le cadre d'un télétravail convenu ne sont pas considérés comme «nécessaires» au sens de la loi et l'employeur est en droit de renoncer à les prendre en charge.

#### **Article 8 – Droit applicable**

L'employeur est rendu attentif au fait que, si le travailleur frontalier accomplit habituellement son travail (plus de 50% de son temps de travail) dans son Etat de résidence, il peut, en vertu des règlements internationaux, ouvrir action dans son Etat de résidence contre son employeur suisse et exiger l'application des dispositions impératives du droit de son Etat de résidence (p. ex : jours fériés, durée maximale de la journée ou la semaine de travail, etc.) et ceci, malgré l'élection de droit suisse.

La présente convention est un modèle qui doit être adapté aux spécificités propres à chaque entreprise. Elle a été conçue pour faciliter la mise en place du télétravail par l'employeur, en prenant en compte les principaux aspects du travail à distance. Le présent document n'engage pas la responsabilité de ses auteurs.
---