

## *Communiqué de presse*

### *Télétravail obligatoire : Pas aux dépens des employé-e-s*

Société suisse des employés de commerce  
Reitergasse 9  
Case postale  
CH-8021 Zurich

Téléphone +41 32 721 21 37  
Fax +41 32 721 21 38  
communication@secsuisse.ch  
secsuisse.ch

Zurich, 18 janvier 2021

- *Dès lundi 18 janvier 2021, le télétravail devient obligatoire en Suisse. La Société des employés de commerce soutient cette mesure : elle contribue à protéger la santé des employé-e-s.*
- *Dans le même temps, elle demande une clarification rapide des conditions-cadre nécessaires pour le travail mobile, notamment concernant la compensation des frais supplémentaires.*
- *Le télétravail ne doit pas devenir un no man's land juridique.*

**Dans la lutte contre le Covid-19, le télétravail devient obligatoire dès aujourd'hui, lundi 18 janvier 2021. La Société des employés de commerce soutient cette mesure : elle protège les employé-e-s contre l'infection dans l'entreprise ou sur le chemin du travail et permet à de nombreux professionnels de poursuivre leur activité. Toutefois, le travail à domicile ne doit pas se faire aux dépens des employé-e-s. Les entreprises sont tenues de définir les conditions-cadre nécessaires, pour que le télétravail puisse s'établir non seulement comme une réponse temporaire à la crise, mais aussi en tant que modèle de travail de l'avenir. La compensation des frais supplémentaires en fait partie.**

Lors de sa dernière conférence de presse, le Conseil fédéral a annoncé la prolongation et le durcissement des mesures actuellement en vigueur dans la lutte contre le Covid-19. Une obligation de travail à domicile sera notamment introduite dès le lundi 18 janvier 2021 dans toute la Suisse : Les employeurs sont tenus de recourir au télétravail chaque fois que les activités professionnelles le permettent et que cela peut être mis en œuvre moyennant un effort raisonnable. La Société des employés de commerce comprend bien cette mesure compte tenu de la situation épidémiologique : la santé des employé-e-s doit être protégée le mieux possible. Le travail à domicile réduit les possibilités de propagation du virus dans l'entreprise et sur le chemin du travail.

#### **Du homeoffice de crise temporaire...**

Le travail à domicile requiert cependant un minimum d'infrastructure. Si les employé-e-s disposent déjà de l'équipement dont ils ont besoin pour effectuer leur travail (p. ex. ordinateur portable, téléphone mobile, écran) et s'il est approprié et convenable, il est tout-à-fait raisonnable de l'utiliser temporairement. Ils n'encourent pas de frais supplémentaires pour l'achat de matériel. Les frais de fonctionnement (p. ex. électricité, internet, téléphonie) ne devraient pas non plus entraîner de frais supplémentaires importants pour les employé-e-s dans le cadre d'un travail à domicile obligatoire de courte durée.

Si les employé-e-s ne disposent pas de l'équipement nécessaire et ne peuvent l'emprunter au bureau, l'employeur et les employé-e-s doivent se mettre d'accord sur sa mise à disposition ou sur son acquisition. « Le travail à domicile ne doit pas se faire aux dépens des employé-e-s », insiste Caroline Schubiger,

responsable Emploi et Conseils de la Société suisse des employés de commerce. « Ce point n'est pas suffisamment défini dans la nouvelle ordonnance Covid et doit être amélioré. »

### **...au modèle de travail réglementé**

Si le télétravail dure plus que quelques mois ou est effectué régulièrement, il convient non seulement de compenser les frais supplémentaires, mais aussi de régler de nombreux autres aspects entre l'employeur et l'employé-e. Ceux-ci vont de la mise en œuvre de mesures de protection des données appropriées à une assurance vol ou responsabilité civile supplémentaire.

La formulation du Conseil fédéral qui stipule que les employeurs ne sont tenus à aucune indemnisation de leurs employé-e-s pour les dépenses liées notamment à l'électricité ou au loyer, interpelle la Société suisse des employés de commerce. Ursula Häfliger, responsable politique de la Société suisse des employés de commerce, explique : « Ce qui paraît admissible durant une crise de courte durée, ne l'est pas à plus long terme. Face à l'incertitude de planification liée au Covid-19, à laquelle nous sommes confrontés depuis près d'un an, il ne peut plus être question d'ordonnances temporaires ». Il est temps que les entreprises créent les conditions-cadre nécessaires pour le travail à domicile, afin que celui-ci puisse s'établir dans la durée. « Cela répond à un large besoin, comme l'a déjà révélé l'enquête menée auprès de nos membres en mai 2020. Pour les familles en particulier, le télétravail peut s'avérer d'une grande aide pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Mais si le télétravail n'est envisagé qu'en temps de crise, il deviendra un no man's land juridique. »

### **Notre revendication : des accords transparents et réglementés**

Aussi bien les entreprises que les employé-e-s doivent être soutenus et conseillés dans la mise en place de formes de travail flexibles. Caroline Schubiger constate : « Le monde du travail est en pleine transformation. Celle-ci a pris de l'ampleur avec le Covid-19. Le travail mobile est devenu une partie intégrante de notre culture de travail et doit être réglementé. »

Dans cette optique, la Société des employés de commerce a créé un modèle d'accord pour le travail mobile ainsi qu'un outil de calcul des frais encourus pour le travail mobile « Remote-Work-Calculate ». Ils peuvent être utilisés aussi bien pour le bureau mobile que le travail à domicile ou dans un espace de coworking. Ils sont disponibles gratuitement pour les employeurs et employé-e-s.

*La Société des employés de commerce est depuis plus de 140 ans le centre de compétences en matière de travail et de formation dans le domaine économique et commercial. Elle conseille et renseigne ses membres pour toutes les questions qui touchent à leur carrière et s'engage pour renforcer leur employabilité. La Société des employés de commerce représente également les intérêts des employés du domaine administratif, de la vente, du commerce et de l'industrie à travers plus de 40 conventions collectives de travail. Avec ses centres de formation et ses écoles, elle est en mesure d'offrir à ses membres des formations orientées vers la pratique. Elle est par ailleurs coresponsable de divers examens professionnels supérieurs. Plus d'informations sur [secsuisse.ch](http://secsuisse.ch)*

---

Autres informations

Service de communication de la Société des employés de commerce  
Téléphone +41 32 721 21 37, [communication@secsuisse.ch](mailto:communication@secsuisse.ch)

Caroline Schubiger, responsable emploi et conseil à la Société des employés de commerce  
Téléphone +41 44 283 45 53, [Caroline.Schubiger@kfmv.ch](mailto:Caroline.Schubiger@kfmv.ch)

Ursula Häfliger, responsable politique à la Société des employés de commerce  
Téléphone +41 44 283 45 78, [Ursula.Haefliger@kfmv.ch](mailto:Ursula.Haefliger@kfmv.ch)

---

Communiqués de presse [secsuisse.ch/presse](http://secsuisse.ch/presse)

## Annexes

- Modèle d'accord pour le travail mobile
- « Remote-Work-Calculat » – Outil de calcul des frais encourus pour le travail mobile
- Diagramme décisionnel sur la compensation des frais encourus en Remote-Work par un forfait ou un remboursement des frais effectifs

\*\*\*\*\*

## Citations

Caroline Schubiger

Responsable Emploi et Conseils de la Société suisse des employés de commerce

*« Le travail à domicile ne doit pas se faire aux dépens des employé-e-s. Ce point n'est pas suffisamment défini dans la nouvelle ordonnance Covid et doit être amélioré. »*

*« Le monde du travail est en pleine transformation. Celle-ci a pris de l'ampleur avec le Covid-19. Le travail mobil est devenu une partie intégrante de notre culture de travail et doit être réglementé. »*

Ursula Häfliger

Responsable Politique de la Société suisse des employés de commerce

*« Ce qui paraît admissible durant une crise de courte durée, ne l'est pas à plus long terme. Face à l'incertitude de planification liée au Covid-19, à laquelle nous sommes confrontés depuis près d'un an, il ne peut plus être question d'ordonnances temporaires. »*

*« Le travail à domicile répond à un large besoin, comme l'a déjà révélé l'enquête menée auprès de nos membres en mai 2020. Pour les familles en particulier, le télétravail peut s'avérer d'une grande aide pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Mais si le télétravail n'est envisagé qu'en temps de crise, il deviendra un no man's land juridique. »*

\*\*\*\*\*

### Engagement en période de crise

Tant au niveau politique qu'au niveau du partenariat social, mais aussi à l'égard de ses membres, la Société des employés de commerce continue de faire de son mieux pour trouver de bonnes solutions durant la crise du covid-19. Elle se tient à disposition des employé-e-s, des employé-e-s de commerce en apprentissage et des formateurs pratiques. Dans sa *FAQ consacrée au coronavirus*, la Société des employés de commerce répond aux questions de droit du travail les plus importantes en lien avec le coronavirus : Que peuvent attendre les employé-e-s de leur employeur et de leur-e supérieur-e hiérarchique s'ils doivent continuer de travailler dans les locaux de l'entreprise ? A quoi faut-il faire attention lorsque l'on fait du télétravail ou du chômage partiel ? Comment assurer la formation des apprenti-e-s, même à distance ? La FAQ consacrée au coronavirus peut être consultée gratuitement par les membres et les non-membres.

[secsuisse.ch/coronavirus](https://secsuisse.ch/coronavirus)