



Prise de position du comité ASEB concernant le travail à domicile

Introduction

Les modèles de travail flexibles/alternatifs sont en vogue et la crise COVID-19 a en particulier accéléré le développement du travail à domicile (ou home office) dans le secteur financier en particulier. Jusqu'à présent, les banques recouraient avec réticences au travail à domicile, invoquant souvent la sécurité des données et le secret bancaire.

Toutefois, sur la base de l'expérience acquise ces dernières semaines, l'ASEB est convaincue que le home office se développera également dans le secteur des services financiers et souhaite utiliser cette prise de position pour attirer l'attention sur les opportunités et les risques et formuler des premières recommandations pour cette forme de travail.

1. Classification juridique et source de la prise de position

Le travail à domicile n'est pas expressément mentionné dans le code des obligations suisse ni dans la Loi sur travail. Néanmoins, ces deux réglementations s'appliquent aussi au travail à domicile.

Pour la rédaction de ce document, nous nous sommes aussi référés aux textes et études suivants :

- Rapport du Conseil fédéral sur le home office
- Déclaration de Luca Cirigliano de l'USS concernant le home office
- Texte de Manuel Keller (ex-collaborateur de la Société suisse des employés de commerce)
- Etude « Home Office 2012 » de la FHNW
- CCT de Swisscom (voir annexe)
- Interview de Balz Stückelberger dans Finews <https://www.finews.ch/news/banken/41146-balz-stueckelberger-arbeitgeber-banken>

2. Définition et délimitation

Le télétravail signifie que le travail est effectué en dehors des locaux de l'employeur. Si le travail est effectué à domicile, on parle de travail à domicile ou home office, ce qui permet de distinguer le travail à domicile permanent (travail toujours à domicile) du bureau à domicile alterné ou irrégulier. Un autre type de télétravail est le « travail mobile », dans lequel les employé.e.s travaillent depuis différents endroits (dans le train, chez les clients ou dans un espace de travail commun, un café, etc.)

Dans cette prise de position, l'ASEB se concentre sur le travail à domicile régulier. Ce type de télétravail doit faire l'objet d'une attention particulière en raison des risques liés au mélange entre la vie privée et de la vie professionnelle, en particulier en ce qui concerne le lieu et l'équipement de travail. Les caractéristiques particulières du home office soulèvent des questions que l'ASEB aborde ici en proposant des premières solutions.

Le travail à domicile occasionnel (pour l'achèvement d'une tâche ou le contrôle du courrier court sans autre traitement) ne sera pas inclus dans ces considérations. Également exclue sont les décisions/recommandations officielles des autorités comme ce fut le cas lors du confinement au printemps 2020, qui sont toutefois limités dans le temps. Toutefois, même dans ces cas, on ne peut pas s'attendre à ce que tout le monde puisse travailler à domicile et, par conséquent, le consentement des employé.e.s concerné.e.s est aussi nécessaire.



3. Position de base

Après le confinement au printemps 2020, les banques ont revu à la lumière de l'expérience acquise leur position et sont nombreuses à envisager le maintien de cette forme de travail sous une forme ou une autre aussi à l'avenir. Entretemps, le travail à domicile s'est ancré dans les habitudes. Beaucoup d'employé.e.s ne sont pas retourné.e.s au bureau ou seulement en partie. La deuxième vague de Covid 19 les verra refluer en grande partie à nouveau dans leur foyer. Et quand ce virus sera enfin vaincu, le travail à domicile fera partie des modes de travail en combinaison avec le travail au bureau. Pour cette raison, l'ASEB s'est penché sur la question et a analysé les avantages et les risques de ce mode de travail pour tracer quelques limites et conditions pour un travail à domicile respectueux de la santé et de la vie privée des employé.e.s

L'ASEB identifie pour les employé.e.s à la fois des avantages et des inconvénients en cas de home office. Une évaluation sérieuse est la condition pour la mise en place de formes de travail à domicile qui soit équitables et salubres à long terme.

Nous discutons ici des conditions du travail à domicile **régulier**. Pour rappel, le droit du travail (CO et Loi sur le travail) ainsi que la Loi sur la protection des données s'appliquent également au travail à domicile.

4. Avantages et risques

Avantages	Risques
Au niveau individuel	
Réduction des temps de déplacement	Difficulté de fixer des limites au travail – difficulté à se fixer des plages de temps pour récupérer
	Manque d'indépendance de l'employé.e. par rapport aux décisions de son employeur concernant les infrastructures à utiliser (en cas d'utilisation de matériel privé) ¹
Possibilité de travailler de manière plus flexible (et en tenant compte des besoins privés)	Cumul des responsabilités ménagères et de soins avec les activités professionnelles et risque de renforcer un déséquilibre dans la répartition des rôles au sein de la famille Difficulté de séparer vie privée et professionnelle

¹ P.ex. si le support pour des appareils iPhone plus anciens disparaît, obligation de se procurer un modèle plus récent.



	L'obligation de respecter la durée légale du travail pourrait être oublié
Risque d'interruption réduit / éventuellement meilleure concentration (travail plus efficace)	Nécessité d'autodiscipline et d'auto-organisation de l'employé.e
	Le manque d'échanges informels et sociaux
Ouvre de nouvelles perspectives aux personnes handicapées et aux obligations sociales	
Horaires de travail flexibles en fonction des besoins propres	Disponibilité constante / risque d'être mis à contribution de manière flexible
Plus d'autonomie	Perte d'une structure journalière et des contacts informels avec les collègues et l'équipe
	Difficulté à obtenir la reconnaissance du travail accompli / impact sur les promotions et les salaires
	Transfert des risques liés à la sécurité - protection des données sur l'employé.e / connexion au réseau
	Risques pour la santé dus à une infrastructure médiocre, par exemple des postes de travail ergonomiques ou des équipements de travail inadaptés (mobilier, éclairage, instruments, écouteurs)
Economies sur les frais de voyages et de repas	Fiscalement, ces frais ne peuvent plus être déduits totalement
Au niveau collectif	
Réduction du trafic et de la pollution	
	Les solutions de garde d'enfants publiques (crèches, écoles de jour, etc.) pourraient être perçues comme moins nécessaires
Économies de coûts pour les entreprises (locaux, coûts énergétiques)	Réduction des postes de travail dans l'entreprise
	Transfert des coûts aux employé.e.s (« apportez votre propre appareil », coûts de



	locaux et d'énergie, mise à disposition de salles et de produits pour les pauses, etc.)
Les employé.e.s se sentent plus libres de prendre contact avec des organisations (ASEB)	La défense des intérêts collectifs des employé.e.s est plus difficile en raison de l'isolement des employé.e.s et du manque de contacts réguliers et extra-professionnels entre collègues. Pour les syndicats, l'accès aux employé.e.s par les visites aux entreprises est moins fructueuse car les travailleurs ne sont pas présents.
	Le contrôle des conditions de travail par les autorités est presque impossible
	Élargissement du marché du travail et de la concurrence entre les salarié.e.s / Augmentation des possibilités d'externalisation et de délocalisation ou développement de pseudo-contrats de travail indépendant (obligation de travailler en free-lance)

5. Les conditions pour un travail à domicile épanouissant

L'employeur reste tenu d'assurer la protection de la santé de ses employé.e.s travaillant à domicile et de mettre en œuvre les mesures appropriées. Pour les salarié.e.s, cependant, le home office signifie également qu'ils assument un degré élevé de responsabilité personnelle, puisque les activités professionnelles sont exercées dans leur environnement privé. Cela nécessite beaucoup d'auto-organisation et de discipline.

Pour que le travail à domicile soit un progrès aussi sur le long terme, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Le travail à domicile ne peut pas être imposé, mais doit être convenu par les deux parties (exceptions : arrêté public)
- Le home office est autorisé ou non en fonction de critères objectifs et / ou de fonctions définies.
- Les employé.e.s conservent une place au lieu de travail au sein de leur équipe.
- Afin de protéger les employé.e.s contre l'isolement, au maximum la moitié du temps de travail peut être effectuée à domicile et au minimum 10 jours par mois au bureau. (Exceptions pour les groupes de population vulnérables, les employé.e.s handicapé.e.s ou lorsqu'ils s'occupent de personnes dépendantes telles que des enfants ou des parents pour une durée limitée)
- Accès facile et aisé à la communication avec les collègues de l'équipe, tant de manière formelle (réunions régulières) qu'informelle (chat, pause-café, si disponible dans l'entreprise)



- Assistance informatique garantie – en cas de problèmes informatiques, l’employeur assume le risque opérationnel.
- Des locaux adaptés permettant la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle
- Equipement de travail ergonomique (chaise, écran, table de travail) fourni (surtout si plus d’un jour de travail par semaine est passé à la maison)
- Fourniture d’équipements de travail et d’une connexion Internet sécurisée
- Mise en place de mesures pour assurer le respect de la loi sur le travail. Il convient de veiller tout particulièrement au respect des périodes de repos en bloquant l’accès aux données bancaires entre 23 heures et 6 heures du matin.
- Veiller à ce que le home office n’ait pas d’impact sur les salaires, les primes, la formation, les promotions.
- Formation des employé.e.s et des supérieurs sur les réglementations (de sécurité)
- Un suivi de l’impact du home office sur les employé.e.s et de sur l’égalité de traitement entre les sexes
- Pour le travail régulier à domicile, une convention individuelle ou collective est conclue, dans laquelle sont réglementés / spécifiés
 - o les heures de travail et la disponibilité exigée
 - o les éventuelles tâches qui ne peuvent être effectuées à domicile
 - o l’indemnisation des frais encourus à domicile
 - o la fourniture de matériel informatique et/ou de moyens de connexion sécurisés
 - o la largeur de bande minimale de l’accès à Internet
 - o le respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail
 - o les conditions d’assurance applicables (assurance accident, assurance responsabilité civile, etc.) (pour la personne et le matériel)

6. Règlementation au niveau du partenariat social

Les conditions-cadres et les exigences minimales concernant le travail à domicile doivent également être réglées dans le cadre du partenariat social dans les banques et au niveau de la branche.

7. Que fait l’ASEB pour soutenir les employé.e.s de banque

L’ASEB soutient le travail à domicile et sa promotion comme une forme de travail alternative

Au niveau collectif :

- Nous demandons de bonnes conditions-cadres pour le travail à domicile (Best Practice)
- Nous informons, soutenons les commissions du personnel et elles diffusent nos recommandations



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

-
- Nous cherchons un échange avec le département des ressources humaines dans les banques sans commission du personnel

Au niveau individuel :

- Nous sensibilisons les employé.e.s de banque (skillaware, newsletter, site web, assemblées d'information en collaboration avec les commissions du personnel, médias sociaux)

Berne, octobre 2020

Annexe pour info

Extrait de la CCT Swisscom 2018

2.3.4 Home Office

Le home office permet de travailler de temps en temps de chez soi. Il n'existe pas de droit au travail à domicile. Cette prestation facultative requiert l'accord de la supérieure/du supérieur direct compétent. L'octroi de la permission de travailler de son domicile ne fait pas l'objet d'un accord écrit. Les collaboratrices/collaborateurs faisant du home office sont intégré.e.s dans les processus de travail et l'organisation du travail de Swisscom. En matière de temps de travail, de saisie du temps de travail, de joignabilité et de respect des règles de sécurité (directive pour l'utilisation des ressources TIC, protection des données et confidentialité), la collaboratrice/le collaborateur est soumis.e. aux mêmes règles qu'au bureau. Le temps de travail nominal doit être respecté. La collaboratrice/le collaborateur n'a droit à aucun supplément de salaire ou de temps, ni à aucune autre indemnité (p. ex. pour l'infrastructure technique et/ou l'utilisation de locaux privés). Le règlement sur le travail mobile s'applique.