

CHECK-LIST HOMEOFFICE POUR LES ENTREPRISES

« Régler ce qui est nécessaire et concevoir ensemble ce qui est possible »

Cette check-list est destinée aux entreprises qui souhaitent offrir à leurs employés la possibilité de travailler régulièrement depuis leur domicile. Comment les managers peuvent-ils gérer la digitalisation croissante et les souhaits de leurs collaborateurs en termes de flexibilité ? Quels sujets doivent être réglementés pour instaurer un climat de confiance dans l'entreprise ? Quelle est la situation juridique ?

« For a strong Swiss workforce »

La plateforme est l'alliance politique des associations d'employés et associations professionnelles indépendantes. Orientée solution, elle s'engage pour des professionnels forts et indépendants dans les métiers de service et de la connaissance.

 die-plattform.ch/fr

la plateforme.
formation.économie.travail

Culture et leadership



Les entreprises devraient profiter de la situation actuelle pour engager un dialogue avec leurs collaborateurs sur l'évolution du monde du travail et de sa culture sous toutes ses facettes.



La possibilité du télétravail doit être discutée ouvertement et définie d'un commun accord – le travail à distance ne convient pas partout et pas à tout le monde.



Les cadres dirigeants doivent être formés à la nouvelle situation qui s'impose en termes de leadership virtuel, par ex. au respect du devoir de diligence à l'égard de la santé physique et mentale de leurs collaborateurs, mais aussi à la manière de maintenir et de promouvoir la cohésion de l'équipe par le biais de la communication vidéo ou via différents canaux ainsi qu'à la manière dont ils peuvent entretenir les relations avec leurs collaborateurs et garantir l'atteinte des objectifs.

Aspects juridiques



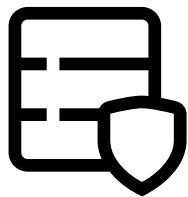
Temps de travail

Dans le cadre du télétravail, les dispositions de la loi sur le travail sont applicables concernant la durée maximale du travail, les temps de repos et de pause ainsi que l'interdiction de travailler les dimanches et les jours fériés.



Assurance-accidents

Dans le cadre du télétravail, les employés sont couverts par l'assurance-accidents obligatoire. Cette couverture d'assurance s'applique uniquement aux activités définies contractuellement.



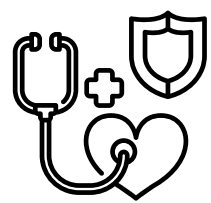
Protection des données

Dans le cadre du télétravail, les employés doivent respecter les principes de protection des données et veiller à ce que les données soient protégées vis-à-vis des tiers non autorisés.



Dépenses

L'employeur doit fournir tout l'équipement et le matériel nécessaires à l'exécution du travail, ou rembourser les dépenses encourues. Une indemnisation au titre du loyer n'est versée que si aucun autre lieu de travail n'est mis à disposition.



Protection de la santé

Les prescriptions en matière de protection de la santé doivent également être respectées dans le cadre du télétravail. Une attention particulière doit être accordée à l'ergonomie du poste de travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Accords écrits

- Régler la possibilité du télétravail dans le contrat de travail ou dans les conditions d'embauche.
- La joignabilité, la rémunération et les dépenses liées à l'exécution du travail à domicile et à l'utilisation de matériel de travail privé ou à la mise à disposition d'équipements et de matériel de travail doivent être réglementées par écrit dans un accord relatif au télétravail.
- Communiquer les dispositions relatives à la sécurité des données (faire signer un document correspondant, le cas échéant).
- Si nécessaire, élaborer un règlement au niveau de l'équipe.

Communication et confiance

Pour beaucoup de personnes, travailler régulièrement depuis leur domicile est quelque chose de nouveau et il est conseillé de mener un dialogue ouvert et transparent avec les collaborateurs. Cela instaure une confiance et un respect mutuels et permet d'aboutir à une culture de travail plus positive. Une approche fondée sur le partenariat définit les conditions-cadres du recours volontaire au télétravail.



Un accord relatif au télétravail doit tenir compte de la charge de travail à effectuer à domicile, notamment en ce qui concerne la compensation pour l'utilisation d'une infrastructure privée.