



Travailler à domicile n'est pas forcément de tout repos pour la santé et occasionne des frais. Jean-Christophe Bott/Keystone

Les patrons ne veulent pas payer pour le home office

FRAIS Le télétravail imposé se généralise. Or la question des compensations pour les dépenses du salarié n'est pas réglée. Un contrat type des milieux patronaux fait bondir syndicats et spécialistes du travail.

IVAN RADJA
ivan.radja@lematindimanche.ch

C'est reparti: les salariés qui le peuvent transfèrent de nouveau leur bureau à domicile. Souvent, avec l'ordi de l'entreprise sous le bras, et parfois le smartphone de la boîte. Mais quid des frais annexes? En mai dernier, un sondage de l'institut Gfs.bern démontrait que seules 9% des entreprises les prenaient à leur charge dans leur intégralité, tandis que 49% n'en assumaient aucun. Précisons que cette question ne se pose pas lorsqu'il s'agit de télétravail volontaire de la part de l'employé, celui-ci endossant les coûts induits. Il en va tout autrement lorsque le «home office» est imposé, comme c'est le cas en ces temps de pandémie. Mais la loi est sur ce point truffée de lacunes (*lire en-cadré*).

Les Chambres de commerce et d'industrie latines, en collaboration notamment avec l'Union patronale suisse (UPS), ont rédigé une «Convention de télétravail», mise en ligne il y a dix jours, «un vade-mecum pour les patrons, modifiable, explique Marco Taddei, responsable de l'UPS pour la Suisse romande. Ce n'est pas un corset.» Il fait pourtant perdre le souffle aux syndicats, qui y voient un transfert de charges du patron vers le salarié. Selon Luca Cirigliano, secrétaire central de l'Union syndicale suisse, le patronat «cherche à se libérer de ses obligations à la faveur de cette crise».

OUTILS DE TRAVAIL La Convention stipule que l'employé met à disposition «l'espace, le mobilier et la connexion internet», la question de l'ordinateur et du téléphone étant laissée au libre choix des deux parties. L'employé devrait également assurer un espace de travail suffisant et une ergonomie adéquate. «Ces dispositions sont tout simplement illégales, dénonce l'USS. L'employeur ne peut transférer ainsi la responsabilité de sa santé à l'employé.»

FRAIS Aucune indemnité n'est prévue pour le loyer, l'eau, l'électricité ou le chauffage, ni pour l'imprimante, le matériel de bureau ou la cartouche d'encre, par exemple. «L'employeur peut, sur présentation de pièces justificatives, rembourser tel ou tel achat, souligne Marco Taddei, mais pour ce qui est du wi-fi ou de l'électricité, il est impossible de déterminer ce qui a été utilisé dans le cadre professionnel.»

FORFAIT D'où le principe du forfait. «Cela se pratique depuis des décennies avec la voiture, soit prêtée par l'employeur, soit fournie par l'employé, rappelle le spécialiste du droit du travail Jean Christophe Schwaab. Dans les deux cas, chacun y trouve son compte, y compris en cas de défraiement de 70 centimes par kilomètre. Un forfait n'est jamais totalement juste ni totalement faux, mais il simplifie la procédure.»

HORS TAXE Sauf que, pointe l'UPS, cette somme est, à partir d'un certain montant, soumise à l'AVS et à l'impôt, ce qui désavantage le patron et l'oblige à consulter le fisc et les assurances sociales avant l'octroi de chaque forfait. «L'idéal serait que les autorités fiscales fixent un seuil, 40fr. ou 50fr. par mois, en dessous duquel cette somme ne serait pas taxée», propose Jean Christophe Schwaab. L'Administra-

«C'est un vade-mecum pour les patrons, modifiable, et non un corset»

Marco Taddei, Union patronale suisse

tion cantonale des impôts du canton de Vaud confirme qu'un tel forfait serait soumis à imposition et qu'il n'existe pas de base légale pour une telle déduction ou franchise, qu'elle soit mensuelle ou annuelle. Enfin, il faudrait, pour régler ces problématiques, «une coordination au niveau fédéral et des autres cantons».

DÉDUCTION FISCALE Une «mauvaise idée» selon Jean Christophe Schwaab: «Que l'employé se rattrape un peu sur la feuille d'impôts ne ferait qu'encourager les employeurs à se déresponsabiliser.»

PÉRENNISATION L'enjeu est important, car ce type de contrat vise aussi l'après-Covid. «Il ne faut pas que les entreprises profitent de ce que le télétravail perdurera pour poser les bases d'un accord défavorable aux salariés, en jouant sur le fait accompli», prévient Luca Cirigliano.

Une loi incomplète et obsolète

Le Code des obligations (CO), rédigé en 1911, «a été mis à jour en ce qui concerne les relations de travail pour la dernière fois en 1972», souligne **Thomas Geiser**, professeur de droit du travail à l'Université de Saint-Gall. La loi sur le travail, qui date de 1964, a quant à elle été établie pour une société industrielle. C'est dire si ces textes sont peu adaptés aux problèmes soulevés par le télétravail et la numérisation de la société. Selon Thomas Geiser, la Convention de télétravail élaborée par les milieux patronaux stipule clairement que «l'employé est obligé de fournir un bureau à domicile. Par conséquent, l'employeur doit en assumer les frais. L'article 5 de ce texte, tel qu'il est présenté, viole donc le droit impératif.» Le droit impératif «protège en quelque sorte l'employé contre lui-même, explique Jean Christophe Schwaab, spécialiste du droit du travail. Si un employé acceptait, signature à



N. Soland / Keystone

l'appui, de n'être pas payé et de ne prendre aucunes vacances, il serait protégé malgré lui.» En l'occurrence, les frais supplémentaires d'électricité, de télécommunication ou de matériel de bureau relèvent de l'article 327a du CO, et sont

un droit impératif. Depuis 2019, un arrêt du Tribunal fédéral stipule même que l'employeur est tenu de payer une partie du loyer, à concurrence de 150 fr. par mois. En revanche, la fourniture d'un ordinateur, d'un téléphone ou d'une imprimante relève de l'article 327 du CO, qui n'est pas impératif, raison pour laquelle la Convention laisse le choix de la prise en charge de la facture entre l'employeur et l'employé.