

Avril 2024 | Commission Formation professionnelle initiale CFPI

Fiche d'information sur le télétravail

Groupe cible : Offices cantonaux de la formation professionnelle, unités de formation en entreprise en collaboration avec les entreprises formatrices

Approuvée par la CFPI le 24 avril 2024

Approuvée par le Comité de la CSFP le 25 avril 2024

1 Contexte

Sur les près de 240 professions, le télétravail n'est régulièrement possible que dans un petit nombre de professions.¹ Il s'agit par exemple des CFC d'employé ou employée de commerce, d'informaticien ou informaticienne, d'interactive media designer, ou encore de médiamaticien ou médiamaticienne. Pour les autres professions et de manière générale, le télétravail est possible dans toutes les situations où le travail peut être effectué sur un ordinateur fixe ou portable. Cela signifie qu'aucun travail dangereux n'est réalisé en télétravail et aucune mesure d'accompagnement n'est donc mise en œuvre.² Une autre prémisses est que le travail à domicile ne doit pas empêcher l'acquisition des compétences opérationnelles conformément à l'ordonnance sur la formation et au plan de formation ainsi qu'au programme de formation dans l'entreprise.

2 Droit au télétravail et réglementation

Si le contrat d'apprentissage et le règlement du personnel de l'entreprise formatrice³ ne mentionnent pas le télétravail, les personnes en formation n'y ont en principe pas droit⁴. Toutefois, depuis la pandémie de coronavirus, le télétravail a pris de l'ampleur dans le monde du travail. Autant que possible, les personnes en formation devraient être préparées à cette réalité professionnelle⁵. Dans la plupart des cas, le télétravail est souhaité par les apprentis et accordé par leur entreprise formatrice. Tout d'abord, le formateur/la formatrice en entreprise examine avec l'apprenti/e si le télétravail lui est approprié et peut être mis en œuvre (voir en particulier les chapitres 4, 5 et 7). La recherche de Thomas Bolli, professeur pour les systèmes de formation à l'ETH de Zurich, montre que le travail à domicile exerce une influence légèrement négative sur le résultat du travail pratique dans la procédure de qualification avec examen final, en particulier pour les apprenti/e/s les plus faibles, alors que les apprenti/e/s les plus fort/e/s obtiennent même parfois de meilleurs résultats grâce au travail à domicile.⁶

¹ Présentation du SEFRI, Toni Messner, le 11 novembre 2022 (ci-après brièvement «présentation SEFRI Messner»).

² L'art. 4 de l'OLT 5 (Travaux dangereux), n'est pas applicable.

³ Règlement du personnel, CCT ou autre.

⁴ Cf. le site de la Haute école spécialisée Suisse (en allemand) <https://www.kalaidos-fh.ch/de-CH/Blog/Posts/2021/03/Recht-1009-Arbeit-im-Homeoffice-Was-ist-es-aus-rechtlicher-Sicht-zu-beachten>

⁵ Présentation SEFRI Messner

⁶ Présentation de Dr Thomas Bolli, ETH Zurich dans la Commission CSFP Formation professionnelle initiale du 17 janvier 2024: Comment le télétravail influence-t-il le processus de formation des apprentis en Suisse? L'étude se base sur des enquêtes mensuelles en ligne auprès de responsables d'entreprises (CEO, formateurs/trices, personnes Human Resources) entre avril 2020 et avril 2023, cf. source des données: [Lehrstellenpuls.ch](https://www.lehrstellenpuls.ch)

Par ailleurs, le télétravail améliore les « soft skills » comme la flexibilité et la capacité d'organisation, alors que d'autres compétences comme la capacité de communication, la sociabilité, la fiabilité, l'esprit d'équipe, l'initiative personnelle, la résistance au stress et la motivation peuvent en souffrir (« soft skills » classées par degré d'influence : un peu moins bon -> un peu plus mauvais).

Dans la mesure où le télétravail convient à la personne en formation et selon la décision de l'entreprise formatrice, il est recommandé d'établir un avenant au contrat d'apprentissage, un accord de télétravail, pour autant qu'un règlement de télétravail existant ne règle pas déjà ces points pour tous les collaborateurs/trices. Les contenus suivants sont à prendre en compte, en particulier pour les apprenti-e-s:⁷

- Taux d'occupation en télétravail, horaires de travail, pauses (cf. paragraphe 3 du présent document)
- Prise en charge des coûts pour les instruments de travail et les matériaux (cf. paragraphes 4 et 5)
- Code de conduite entre le formateur/la formatrice ou la personne qualifiée et la personne en formation, en particulier :
 - Discuter du plan de travail journalier au début de la journée de télétravail ;
 - Eventuellement, feedback au formateur/à la formatrice à la fin de la journée de travail à domicile ;
 - Compléter la documentation d'apprentissage ;
 - Utiliser un outil de communication ;
 - Procédure en cas de dysfonctionnement ;
 - Être disponible à tout moment (formateur/formatrice et personne qualifiée) pour toute question éventuelle et en cas de problème ;
 - Fournir un autre contact pour le cas où le formateur ou la formatrice a un empêchement ou doit s'absenter ;
 - Mettre fin au télétravail après un certain délai de préavis, par ex. si la qualité du travail se dégrade en télétravail, si la motivation de la personne en formation en pâtit, si les mesures de protection de la santé ne peuvent pas être mises en œuvre, si des difficultés psychologiques apparaissent ou si la communication est interrompue ;
 - Directive sur la protection des données pour l'utilisation en télétravail (sensibilisation, mesures de sécurité selon l'entreprise, responsabilité).

3 Taux d'occupation en télétravail

Selon la fiche d'information sur le télétravail pendant un apprentissage de commerce (en allemand)⁸, publiée par la société des employés de commerce, une journée de télétravail par semaine serait l'idéal. Il peut être judicieux d'attendre la deuxième année de formation avant d'introduire une journée de télétravail. Deux jours de télétravail sont considérés comme excessifs, car les personnes en formation passent de toute façon au moins un jour par semaine à l'école professionnelle⁹.

⁷ Le télétravail pourrait également être intégré dans le contrat d'apprentissage sous "8. Horaire de travail" dans le champ "dispositions particulières". Le nombre de points à régler et les possibilités d'adaptation ultérieure ne plaident toutefois pas en faveur d'une indication dans le contrat d'apprentissage.

⁸ Consulté le 1er mars 2024.

⁹ Cf. également cet article de *20min* (en allemand) : <https://www.20min.ch/story/kv-lehrlinge-sollen-in-zukunft-einen-tag-im-homeoffice-arbeiten-991054547315>

Les heures de travail et de repos doivent également être respectées au télétravail (par exemple les interdictions du travail de nuit et du dimanche¹⁰). En l'absence de dispositions contraires dans les prescriptions légales applicables, le travail effectué doit être enregistré de manière détaillée (début et fin du temps de travail, pauses, etc.¹¹).

4 Instruments de travail et matériaux, frais

En principe, l'employeur fournit à la personne en formation les instruments de travail et les matériaux dont celle-ci a besoin (ordinateur fixe et/ou portable, imprimante, papier, bureau, chaise, etc.).¹² Si le télétravail repose sur une base volontaire, c.-à-d. lorsque c'est la personne en formation qui fait part de son intérêt pour le télétravail, ce qui est généralement le cas, il suffit que l'employeur mette à sa disposition les instruments de travail et les matériaux sur le lieu de travail convenu par contrat, c.-à-d. au bureau/dans l'entreprise. Par conséquent, le règlement sur le télétravail peut stipuler que la personne en formation fournit une partie de l'équipement nécessaire au télétravail (par ex. bureau, chaise, imprimante).¹³

Par ailleurs, si la personne en formation fournit elle-même des instruments de travail ou des matériaux, elle est indemnisée convenablement.¹⁴ Il faut toutefois prendre en compte l'aspect du télétravail effectué sur une base volontaire : par exemple, si la personne en formation utilise un instrument de travail privé, l'entreprise formatrice peut, sans y être obligée, l'indemniser partiellement, pour autant qu'elle offre un poste de travail entièrement équipé au bureau. La part d'indemnisation doit en tout cas être convenue et stipulée dans le règlement sur le télétravail.

Les frais professionnels nécessaires découlant du télétravail (p. ex. proportionnellement à la connexion Internet, au téléphone) sont soumises au même principe que le matériel et les appareils nécessaires à la profession, cf. aspect du télétravail volontaire. Les frais nécessaires indépendantes du télétravail (par exemple l'achat de cadeaux de représentation, l'affranchissement de lettres ou de colis) sont indemnisées par l'entreprise formatrice.¹⁵ La question relative à la signification des "dépenses nécessaires" doit parfois être évaluée au cas par cas.¹⁶

5 Protection de la santé

Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO a publié une brochure sur la protection de la santé au télétravail : [Télétravail - protection de la santé – y compris lorsqu'on travaille à la maison.](#)¹⁷ Les points suivants méritent d'être soulignés :

L'employeur, c'est-à-dire l'entreprise formatrice, est tenu de protéger la santé des travailleurs, y compris des personnes en formation.¹⁸ Selon la brochure publiée par le SECO, « la responsabilité de l'employeur s'étend à tous les facteurs liés au travail qui ont des répercussions sur la santé des travailleurs ».

¹⁰ Cf. [loi fédérale sur le travail et ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale](#), consulté le 20 mars 2024.

¹¹ Cf. [loi fédérale sur le travail](#), article 15, consulté le 20 mars 2024.

¹² Conformément à l'art. 327, al. 1, du code des obligations (CO). Une disposition dérogatoire est également possible en cas de télétravail ordonné par l'entreprise formatrice.

¹³ En revanche, si le télétravail est imposé par l'employeur, tout l'équipement de travail nécessaire devrait être fourni par l'employeur, à moins qu'un autre règlement ne stipule le contraire.

¹⁴ En vertu de l'art. 327, al. 2, CO.

¹⁵ Au même endroit.

¹⁶ Pour toutes les sections du chapitre, voir <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/spezielle-arbeitsvertraege/article/entschaedigung-fuer-homeoffice-wer-stellt-die-arbeitsgeraete-und-das-material/>, consulté le 29. février 2024.

¹⁷ Consulté le 20 mars 2024.

¹⁸ Conformément à l'art. 6, al. 1, de la loi sur le travail (LTr).

L'entreprise doit donc s'assurer que les personnes en formation disposent d'un poste de travail ergonomique à leur domicile. Par exemple, la personne en formation peut présenter son poste de télétravail à son formateur ou à sa formatrice par vidéoconférence, si cela est possible.

Qu'est-ce qu'un poste de travail ergonomique ? Outre une surface de travail suffisamment grande, d'autres aspects sont à prendre en considération, comme une chaise réglable en hauteur, un bureau à une hauteur optimale et une source de lumière naturelle. Les pieds reposent à plat sur le sol ; le clavier est positionné de sorte que les épaules restent détendues.

Si la personne en formation doit s'équiper pour le télétravail, qui couvre les frais ? Là aussi, il faut prendre en compte l'aspect du télétravail effectué sur une base volontaire : si un poste de travail ergonomique est disponible au bureau, l'entreprise formatrice peut (sans y être obligée) participer (partiellement) aux frais. Les dispositions du règlement sur le télétravail sont déterminantes¹⁹.

Enfin, une séparation claire entre vie professionnelle et vie privée est importante pour que le télétravail ne devienne pas un fardeau pour la santé.

6 Responsabilité en cas d'accident

Le lieu de travail ne joue aucun rôle pour l'assurance-accidents obligatoire. Toute personne, y compris en formation, qui travaille au moins huit heures par semaine dans une entreprise, est obligatoirement assurée contre les maladies et accidents professionnels, et même contre les accidents non professionnels tels que les accidents survenus durant le temps libre, sur le chemin du travail ou encore pendant la pause de midi. L'assurance-accidents couvre tous les frais médicaux, voire les mesures de rééducation, le cas échéant²⁰.

7 Questions pour lancer la réflexion sur le télétravail avec les personnes en formation et les formateurs ou formatrices²¹

Les enquêtes menées auprès des entreprises par Thomas Bolli, professeur de systèmes de formation à l'EPF de Zurich, ont révélé les points suivants comme étant les plus grands défis du télétravail: La distraction, la self-motivation de la personne en formation, la communication difficile entre l'apprenti-e et le formateur/la formatrice, la diminution du contrôle sur la personne en formation, la plus grande responsabilité de la part de l'apprenti-e, l'infrastructure insuffisante et le manque de possibilités de feedback de la part du formateur/de la formatrice (énumération selon les points les plus souvent cités).²²

En revanche, les mesures les plus importantes pour réussir le télétravail sont: des règles claires concernant la joignabilité et les horaires de travail, des rencontres régulières au bureau ou des entretiens vidéo au télétravail entre l'apprenti(e) et le formateur/la formatrice, le respect d'horaires de travail fixes, la limitation du nombre de jours, l'introduction de nouveaux outils de communication pour une meilleure compréhension, l'installation d'une

¹⁹ Cf. article (en allemand) : <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/spezielle-arbeitsvertraege/article/entschaedigung-fuer-homeoffice-wer-stellt-die-arbeitsgeraete-und-das-material/>

²⁰ Cf. <https://www.helvetia.com/ch/web/fr/entreprises/conseils/pme/teletravail-bien-assure.html>

²¹ Questions proposées par Manuela Cubreli de l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle du canton de Berne

²² Dr Thomas Bolli, ETH Zurich dans la Commission CSFP Formation professionnelle initiale du 17 janvier 2024: Comment le télétravail influence-t-il le processus de formation des apprentis en Suisse? L'étude se base sur des enquêtes mensuelles en ligne auprès de responsables d'entreprises (CEO, formateurs/trices, personnes Human Resources) entre avril 2020 et avril 2023, cf. source des données: [Lehrstellenpuls.ch](https://www.lehrstellenpuls.ch)

infrastructure qui fonctionne bien et le transfert de responsabilités à l'apprenti(e). La plupart des défis et des mesures ont été abordés dans cette fiche d'information. En dernier lieu, les questions suivantes ont fait leurs preuves en matière d'autoréflexion autour du télétravail :

- De quoi ai-je besoin pour pouvoir me concentrer sur mon travail ?
- Comment mon poste de travail est-il aménagé ?
- Comment me préparer au télétravail ?
- Est-ce que le télétravail me convient bien et si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- À quels types de personnalités le télétravail convient-il le mieux ? (par ex. personne très disciplinée, très concentrée, etc.)
- Où suis-je le plus efficace / la plus efficace (au bureau ou en télétravail) ? Pourquoi ?
- Avantages et inconvénients du télétravail
- Télétravail, espace de co-working, bibliothèque ou café/restaurant
- Comment s'est passé le télétravail pour moi (journal de bord de ma journée de télétravail) ?
- Qu'ai-je appris sur moi-même ?
- Est-ce que j'ai souvent été dérangé/dérangée ? Pourquoi ? Qu'aurais-je pu faire différemment ?
- Est-ce que j'ai pu rapidement retrouver ma concentration ? Est-ce que j'ai vraiment pu retrouver toute ma concentration ? Comment y suis-je arrivé/arrivée ?
- Est-ce que ces aspects ont varié en fonction des tâches à effectuer, ou pas du tout ?
- Comment ai-je organisé mes moments de pause ? Est-ce que j'ai fait des pauses ?

8 Articles de loi pertinents

Code des obligations (CO), art. 327

¹ Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin.

² Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il est indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire.

Code des obligations (CO), art. 327a

¹ L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

² Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires.

³ Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls.

Loi sur le travail (LTr), art. 6

¹ Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

² L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

^{2bis} L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.

³ L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

⁴ Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), art. 2

¹ L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte que :

- a. en matière d'ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes ;
- b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques ;
- c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités ;
- d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.

² Les mesures de la protection de la santé que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5), art. 4

¹ Il est interdit d'employer des jeunes à des travaux dangereux.

^{1bis} Il est autorisé d'employer des jeunes disposant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) à des travaux dangereux, pour autant qu'ils exécutent ces travaux dans le cadre du métier appris.

² Par travaux dangereux, on entend tous les travaux qui, de par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la formation, à la sécurité des jeunes ou à leur développement physique et psychique.

³ Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) fixe les travaux qui, par expérience et en l'état actuel de la technique, doivent être considérés comme dangereux. Il tient compte pour cela du fait que les jeunes, en raison de leur manque d'expérience ou de formation, n'ont pas une conscience des risques aussi développée que les adultes, pas plus qu'ils ne disposent des mêmes capacités de s'en prémunir.

⁴ Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) peut, avec l'accord du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), prévoir, dans les ordonnances sur la formation, des dérogations à cette interdiction pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans lorsque l'exécution de travaux dangereux est indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale ou de cours reconnus par les autorités. Les organisations du monde du travail définissent, en annexe aux plans de formation, des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé. Elles consultent au préalable un spécialiste de la sécurité au travail au sens de l'ordonnance du 25 novembre 1996 sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail.

⁵ L'emploi de jeunes travailleurs à des travaux dangereux au sens des législations sur le travail et sur l'assurance-accidents qui est indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale ou de cours reconnus par les autorités, doit être prévu par l'autorisation cantonale de former des apprentis visée à l'art. 20, al. 2, LFPr. L'office cantonal de formation professionnelle entend l'inspection cantonale du travail avant d'octroyer l'autorisation.

⁶ Le SECO peut octroyer des autorisations exceptionnelles (permis individuels) en dehors du cadre prévu par l'al. 4 lorsque l'exécution de travaux dangereux est indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale ou de cours reconnus par les autorités.