

Date de dépôt : 4 janvier 2022

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de MM. Pierre Eckert, François Lefort : Faire du télétravail une pratique régulière et généralisée dans le secteur privé

Rapport de majorité de M. Jacques Béné (page 1)

Rapport de minorité de M. Pierre Eckert (page 43)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jacques Béné

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission de l'économie s'est réunie sous les présidences de MM. Thierry Cerutti et Serge Hiltbold. Elle a traité cette proposition de motion durant cinq séances, soit les 22 février, 1^{er} mars, 3, 10 et 31 mai 2021.

Les procès-verbaux ont été tenus par M^{me} Mathilde Parisi.

Qu'ils soient tous remerciés pour leur contribution aux travaux de la commission.

Présentation de la motion par M. Pierre Eckert, auteur

Voir annexe 1 pour la présentation.

M. Eckert débute la présentation de la motion expliquant qu'elle a été déposée en août 2020. Même si certains éléments ont changé, il estime qu'elle reste d'actualité, six mois plus tard.

Il revient tout d'abord sur les objectifs. Premièrement, il souligne que cette motion complète le PL 12753 concernant la fonction publique et qui a pour objectif de « proposer systématiquement la pratique régulière du télétravail pour les postes qui le permettent ». Il précise que l'objectif n'est pas de réaliser uniquement du télétravail, mais de donner la possibilité à une personne travaillant à 100% de faire un à deux jours de télétravail par semaine. Il explique également qu'une adaptation est envisagée pour les temps partiels. Il ajoute que le télétravail se ferait sur une base volontaire, pour les professions qui le permettent. Il estime que, sur le canton de Genève, cette adaptation est possible pour de nombreux métiers, étant donné que l'économie est à dominante tertiaire ou « quaternaire ». Une grande partie du travail se faisant sur ordinateur, les pratiques peuvent donc être facilement transportées à distance. Il précise également que le télétravail n'est pas forcément du travail à domicile et peut être réalisé dans des tiers-lieux, tels que des espaces de coworking, qui peuvent être situés plus près du domicile.

M. Eckert expose les avantages de l'augmentation de la pratique du télétravail. Il relève premièrement que le but est une réduction du trafic pendulaire et des nuisances qui y sont liées, telles que le bruit, la pollution de l'air et le bilan CO₂. Le télétravail permet également de gagner du temps sur le trajet pour se déplacer du lieu de domicile au lieu de travail. Il relève ensuite que le télétravail favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il fait part d'un large soutien du personnel pour accentuer la pratique du télétravail (cf. p. 6-7 de l'exposé des motifs). En effet, 89% des personnes estiment que les entreprises doivent encourager ce mode de fonctionnement. Il relève que le télétravail est relativement peu pratiqué en Suisse. En effet, seuls 3% des personnes actives pratiquaient déjà le télétravail avant l'arrivée du COVID. Dans l'UE, le télétravail se pratique à un taux d'environ 17%, et au Danemark à hauteur de 38%. Il estime donc qu'un effort est à réaliser en ce qui concerne la favorisation du télétravail. Il explique ensuite que la productivité peut parfois être meilleure lors de la réalisation de télétravail, plutôt que dans de grands espaces, tels que des open spaces qui caractérisent certaines entreprises. Il relève cependant qu'il faut prêter une attention particulière à la variable de la vie sociale qui caractérise les lieux de travail. De ce fait, un à deux jours par semaine de télétravail constituent un seuil maximal pour conserver une vie sociale. Il cite également le paramètre de l'activité économique à proximité des lieux de travail, qu'il est important de prendre en considération. Il pense toutefois que ces deux arguments légèrement négatifs sont largement compensés par les bénéfices qu'il a évoqués précédemment.

M. Eckert présente l'évolution des distances quotidiennes par moyens de transport, en chiffres absolus. Il relève un creux qui caractérise la situation suite au premier confinement, ainsi qu'une seconde réduction, moins conséquente. Il ajoute que, l'été dernier, le trafic de voitures et de motos a repris de manière importante. Cependant, le taux d'utilisation des transports publics a considérablement chuté. Il aborde ensuite le même graphique de l'évolution des distances quotidiennes par moyens de transport, cette fois en chiffres relatifs. Il souligne que, sur ce graphique, le transport individuel de voitures et motos est monté de 20% de plus que maintenant, durant l'été dernier. En effet, le télétravail est largement favorisé sur la période actuelle. Il relève que le transport à pied n'a jamais vraiment évolué, cependant, l'utilisation des transports publics a fortement diminué pour atteindre un taux de -60%, par rapport à des périodes antérieures. Selon lui, la situation de sortie COVID a encouragé l'utilisation de transports individuels plutôt que celle de transports publics. Il faut donc favoriser l'utilisation du télétravail afin de contribuer à réduire le trafic pendulaire, de manière générale.

M. Eckert aborde finalement les possibilités d'action de l'Etat, en ce qui concerne le télétravail. Premièrement, il peut inciter et informer. Il peut également favoriser les entreprises qui favorisent le télétravail, notamment à l'aide d'une fiscalité adaptée ou d'un label. Ensuite, l'Etat peut définir des règles de sauvegarde, en ce qui concerne le temps de travail et le droit à la déconnexion par exemple. Des modèles de convention de télétravail peuvent également être réalisés. Il souligne que des tiers-lieux, tels que les espaces de coworking, peuvent être développés.

Il explique que des règles, existant au sujet du télétravail, pourraient être revues, en collaboration avec les autorités fédérales. Il existe notamment un règlement selon lequel il est interdit de réaliser plus de 25% de télétravail, si l'on réside dans l'UE. Cette règle pourrait être assouplie, en passant à 40% par exemple. Il relève que des règles fiscales claires sur le télétravail devraient également être fixées, en considérant par exemple l'utilisation d'une pièce pour ce faire. En contrepartie, les frais de déplacement comptabilisés devraient être diminués. M. Eckert est prêt à amender la motion, si la commission a des suggestions au sujet du soutien du télétravail.

Un député (PLR) estime que ce type d'action s'oriente vers une économie planifiée et **va à l'encontre du droit supérieur**. Il précise que le télétravail est déjà largement pérennisé dans de nombreux établissements genevois. Il est interpellé par la volonté de création d'un label. Il fait part également **d'inégalités de traitement entre les entreprises pouvant réaliser du télétravail et celles ne pouvant pas adopter cette pratique, en termes de déductions fiscales et de label**. Il souligne ensuite que la liberté

contractuelle est réglée par la loi sur le travail et le code des obligations et que l'Etat de Genève n'a aucune compétence en la matière. Il relève que **la FER a d'ores et déjà établi une convention de télétravail (voir annexes 2 à 4)** et estime que l'Etat n'a pas à intervenir à ce sujet. Il ajoute que le droit européen, et plus particulièrement une convention franco-suisse, règle les questions fiscales. Il ajoute que le Tribunal fédéral tranchera sur ce que les employés peuvent déduire ou non et sur ce que les entreprises doivent imputer comme frais d'aménagement et de locaux. Il est donc effaré par cette motion, qui ignore les actions déjà réalisées par les entreprises à large échelle. Elle **va à l'encontre du droit fédéral, du droit européen, de la liberté des entreprises et de la liberté contractuelle.**

M. Eckert répond que le député (PLR) a mis beaucoup l'accent sur le label et la fiscalité. Il a cependant utilisé le terme éventuellement, en parlant de favoriser les entreprises. Il lui paraît bien que la FER ait des conventions de télétravail, cependant, d'autres entreprises n'en faisant pas partie pourraient également utiliser un modèle qui serait mis à disposition. En ce qui concerne les tiers-lieux, il précise qu'il ne s'agit pas forcément d'une mesure devant être assumée par l'Etat. Il s'agit d'une mesure d'aménagement du territoire, qui peut être adoptée dans le cadre d'un PLQ par exemple. Il relève qu'il a été demandé que l'Etat se concerte avec la Confédération, pour que l'accord avec l'UE soit étendu à des situations qui dépassent la situation COVID. Afin de pouvoir généraliser le télétravail, il est essentiel de pérenniser les exceptions définies durant la période COVID. Ce n'est pas du ressort de l'Etat de Genève de le faire, cependant, il peut demander à la Confédération d'étendre cet accord de 25 à 40%.

Un député (PLR) est du même avis que son collègue (PLR). Il fait part de problèmes conséquents, en ce qui concerne le télétravail. Les auditions de l'UAPG et de la CGAS pourront confirmer ces propos. Il propose ironiquement de réaliser un classement des entreprises, selon les labels dont elles disposent. Il relève que la situation est claire : c'est le marché qui décide. Il relève ensuite que les conséquences sont dramatiques pour l'emploi. **Il perçoit bien le gain pour l'employé. Plus le domicile de ce dernier se situe loin de son lieu de travail, plus il a intérêt à faire du télétravail.** Cependant, ayant vécu cette problématique, il a de la peine à percevoir les avantages de la pratique du télétravail pour les employeurs. Il souligne que seul un taux de 100% de télétravail présente un avantage, puisqu'il permet de supprimer une place de travail et de gagner en efficacité. Il demande donc quel est le gain de cette pratique pour l'employeur.

M. Eckert répond que le concept de chair desk est utilisable. En effet, un employé peut se déplacer avec ordinateur à un poste de travail. Les postes ne

sont donc pas nominatifs et cette pratique permet d'économiser de la surface de bureau en utilisant ce concept.

Un député (PLR) relève que dans le domaine de la construction une partie du travail est transportable à la maison, dont la réalisation de plans par exemple. Cependant, il souligne que les dessinateurs utilisent deux à trois écrans sur leurs postes de travail, ce qui nécessite de l'espace, ainsi que du matériel informatique important. Il est donc essentiel de pousser la réflexion au logement et à la part qui y est accordée pour le travail. Il souligne également que d'autres paramètres, tels que le débit de la connexion internet, doivent être pris en considération.

Audition de M^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT, et M. Mauro Poggia, conseiller d'Etat, DSES

M. Poggia relève que le télétravail a pris de l'importance durant la pandémie. Il rappelle que cette motion a été déposée le 11 août dernier, suite au semi-confinement ordonné par la Confédération. Il explique que la première action a été de réaliser un bilan du télétravail. Ce dernier a constitué une alternative, qui a ses limites. Il relève que la motion traite du secteur privé, ce qui peut poser certains problèmes au niveau juridique.

Tout d'abord, il relève que le télétravail a nécessité des adaptations extrêmement rapides. De nombreuses activités peuvent être exercées à distance, mais avec des limitations techniques et également juridiques. Il rappelle que **de nombreux travailleurs sont domiciliés de l'autre côté de la frontière, ce qui pose question en termes d'utilisation de données professionnelles**. Il relève ensuite que l'imposition des travailleurs frontaliers pourrait basculer, si la quantité de télétravail devait augmenter. Au-delà de cette problématique, il fait également part de problèmes en termes d'organisation du travail. Le fait de pouvoir réunir régulièrement les collaborateurs constitue notamment une condition de management efficace dans de nombreuses activités. Il relève que, du côté du travailleur, il y a également des obstacles.

M. Poggia souligne notamment que le passage au télétravail constitue un changement de paradigme dans l'appréciation que l'on a de la relation avec l'entreprise et avec ses collègues. Il précise notamment que, dans le cas de télétravail toute la semaine, sans contact avec l'entreprise pour laquelle on travaille, celui-ci s'est révélé problématique. De ce fait, deux ou trois jours par semaine en télétravail sont envisageables, davantage ce serait problématique, non seulement en ce qui concerne l'identification du travailleur à son entreprise mais également en ce qui concerne le maintien du

lien social professionnel. Il aborde également des éléments importants, tels que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, mais également la distinction entre ces deux sphères. Par exemple, le trajet entre le lieu de travail et le domicile peut constituer une transition importante, au niveau psychologique. Il cite également la problématique des enfants en bas âge, dont il faut s'occuper. Il souligne qu'un manque de distinction entre vie professionnelle et vie privée pourrait amener un collaborateur à travailler davantage. Il ajoute que le télétravail n'est donc pas toujours un plus, contrairement à ce que l'on peut penser de prime abord.

Ensuite, en ce qui concerne le secteur privé, il rappelle que **les relations entre l'employeur et l'employé sont essentiellement réglées par le droit fédéral**. De ce fait, il faut une disposition de droit public fédéral, afin d'obliger les employeurs à organiser autrement le temps et le mode de travail de leurs collaborateurs. Il exprime donc des craintes quant à un blocage au niveau cantonal. Il relève que le télétravail est fortement recommandé dans l'ordonnance fédérale, cependant, certains termes juridiques indéterminés laissent une marge de manœuvre importante aux entreprises. De ce fait, le pouvoir d'intervention de l'Etat est relativement faible.

M^{me} Stoll complète en soulignant la date de dépôt, en août dernier. Elle relève que cette période a fait suite à la première vague. Entre-temps, **des appréciations nuancées ont eu lieu en ce qui concerne le télétravail et sa proportion au sein de l'entreprise**. Elle ajoute que M. Poggia a évoqué notamment la problématique de la distinction entre vie professionnelle et vie privée. Elle évoque l'étude citée dans la motion, stipulant que 60% des salariés sondés se sentent moins stressés. Elle pense que cette étude doit être mise en relation avec le fait que, durant la première vague, de nombreuses prestations n'étaient pas délivrées et que la pression sur de nombreux secteurs était nettement moindre. En effet, ces derniers étaient partiellement, voire entièrement, à l'arrêt. Elle souhaiterait donc savoir comment ce taux a évolué depuis cette période. Elle aborde ensuite la problématique de la confidentialité. Elle évoque notamment l'accès à des bases de données pour les frontaliers par exemple. De plus, elle relève que la présence d'autres personnes dans le logement peut également poser problème en termes de confidentialité.

M^{me} Stoll souhaiterait revenir sur deux points : l'organisation du travail et la gestion des conflits. Concernant ce second point, elle relève qu'une des meilleures manières d'éviter des conflits est la gestion à bas niveau, par exemple en buvant un café ou en mangeant ensemble à midi. Elle souligne que, comme le montrent les retours d'employeurs de tous bords, le fait de ne plus disposer de ces moments engendre une crispation des relations, les

individus échangeant davantage par écrit. Elle relève donc que la présence sur le lieu de travail est importante et doit contrebalancer la réalisation du télétravail.

Finalement, M^{me} Stoll précise que l'étude citée par les motionnaires souligne que 61% des personnes sondées affirment que le télétravail a permis une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Elle ne pense pas que ce soit forcément le cas. Certes, le télétravail permet d'éviter des déplacements, cependant, **s'occuper d'un enfant en bas âge est un travail à part qui ne peut pas être combiné avec le travail et nuit à son efficacité**. Elle estime que le télétravail permet d'être plus longtemps à la maison, cependant, il a ses limites en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Un député (Ve) souhaite préciser plusieurs éléments, en tant qu'auteur de la motion. Il partage les préoccupations énoncées par M^{me} Stoll. Il relève qu'il est hors de question de réaliser un 100% de télétravail. Pour lui, un à deux jours par semaine de télétravail est suffisant et permet notamment de réduire le trafic de 20%. De plus, il est conscient de l'importance de la vie sociale. Il souligne que le télétravail ne s'applique bien évidemment pas à l'ensemble des professions. Il aborde ensuite le rôle de l'Etat et rappelle que le taux de télétravail est extrêmement faible en Suisse. De ce fait, l'Etat pourrait intervenir, en faisant de la promotion à ce sujet. Ensuite, il fait part de barrières juridiques, notamment en termes de fiscalité, et estime que l'Etat pourrait intervenir à ce sujet, auprès de la Confédération, afin d'étendre le taux de télétravail. De plus, l'Etat pourrait également promouvoir des tiers-lieux, dans le cadre de la pratique du télétravail.

M. Poggia prend acte. Il pense qu'un à deux jours par semaine, ce serait raisonnable. Il relève que les idées avancées par le député (Ve) doivent être travaillées. Il pense que l'Etat n'est pas le seul acteur et que les faïtières patronales doivent également jouer un rôle dans ce domaine. Il relève que la crise a été un accélérateur en ce qui concerne le télétravail et que la vision de cette pratique a évolué. Il pense que l'Etat n'a pas à freiner ce processus et ne peut qu'y souscrire.

Un député (UDC) est d'accord avec le député (Ve) en ce qui concerne le rôle de l'Etat, cependant, son avis diverge quant à la manière d'exercer ce rôle. Il fait lecture des invites numéro 3 et numéro 4. Il relève que les conditions de travail constituent une activité qui doit revenir aux partenaires sociaux, dans les conventions collectives de travail.

M^{me} Stoll fait part d'un double aspect en ce qui concerne la gestion de la santé et de la sécurité au travail. La dimension du partenariat social est

importante, cependant, elle rappelle également qu'il s'agit d'une des obligations qui découle de la loi fédérale sur le travail. Elle ajoute que ses services doivent intervenir, notamment en cas de plaintes pour des situations conflictuelles sur des lieux de travail. De plus, la gestion des risques psychosociaux fait partie des points abordés dans le cadre des audits menés dans le cadre du système de prévention des risques pouvant porter atteinte à la santé, dans les entreprises. Elle relève donc qu'il s'agit d'une double responsabilité, à la fois de la part de l'employeur et de l'OCIRT et des partenaires sociaux.

Un député (UDC) relève que la problématique est déjà réglée, en ce qui concerne les points 3 et 4.

M. Poggia relève que le cadrage est celui du droit fédéral, en ce qui concerne l'obligation de l'employeur, ainsi que des organes de contrôle chargés de contrôler que ces préventions sont en place.

Un député (PLR) remercie les auditionnés pour les vérités exposées en ce qui concerne l'application du droit supérieur. Il relève que le droit supérieur règle principalement le droit du travail. Il relève que le droit international intervient également avec la convention franco-suisse. Il estime donc que la motion constitue un réel obstacle. Il remercie ensuite M^{me} Stoll pour les exemples concrets donnés concernant la confidentialité. Il relève que tous les postes ne se prêtent pas au télétravail et que certaines données confidentielles ne doivent pas traverser les frontières. Il relève que les Verts souhaitent réaliser un label pour le télétravail que les entreprises pourraient intégrer à large échelle. Il demande quel est l'avis des auditionnés au sujet de la pertinence et de la faisabilité de ce label. Il tient finalement à faire remarquer le côté obsolète des statistiques qui accompagnent la motion.

M. Poggia répond que la mise en place d'un label nécessite de s'assurer d'une égalité de traitement entre les entreprises. Cependant, certaines activités ne se prêtent tout simplement pas au télétravail. Il relève que l'Etat est peu favorable à l'attribution d'une telle tâche aux organes de l'Etat.

Un député (Ve) relève que la motion ne mentionne aucun label. Elle fait uniquement acte de notions de promotion de la part de l'Etat. Il ajoute ensuite que le but n'est pas de s'opposer au droit supérieur mais uniquement d'avoir des discussions. Il remercie également M^{me} Stoll d'avoir montré que l'OCIRT jouait un rôle important dans un certain nombre de conditions, qui ne sont pas toutes légales (par exemple le droit à la déconnexion). Il relève qu'une action de l'Etat ne signifie pas forcément que les partenaires sociaux n'ont plus de rôle à jouer. En effet, la promotion du télétravail peut être réalisée par une collaboration entre l'Etat et les partenaires sociaux. Il relève

finalement que le label était uniquement un exemple, en guise de « provocation ».

Un député (PLR) demande à M^{me} Stoll si le télétravail pourrait avantager ou péjorer un critère d'organisation ou un critère technique de l'entreprise. Il donne notamment l'exemple de la construction, en relevant que des conditions peuvent être plus favorables pour l'employé mais moins pour le maître d'ouvrage.

M^{me} Stoll répond qu'elle n'est pas spécialiste dans le domaine de l'adjudication des marchés et que cette question est extrêmement complexe. Elle relève que le principe de la capacité organisationnelle et les compétences techniques sont évalués dans ce cas, comme évoqué. Cependant, elle relève qu'**il est important d'analyser l'efficacité du télétravail mis en place. Ce dernier peut renforcer la performance de l'entreprise et la satisfaction des salariés, uniquement s'il est bien cadré. Il faudrait donc retenir comme critère la pertinence du télétravail, cependant, elle a des doutes quant à la possibilité d'une évaluation claire et nette sur la base de ce critère.** Elle ajoute que, dans le cadre des contrôles menés, l'organisation globale de l'entreprise est évaluée et l'OCIRT peut établir des recommandations dans le cadre de ces évaluations.

Un député (PLR) relève que la commission a reçu les recommandations établies par l'UAPG et l'UPS. A son sens, une condition-cadre de l'entreprise est un atout susceptible de permettre à une entreprise de disposer d'une position plus concurrentielle que d'autres dans le recrutement et dans les conditions de travail. Il ne pense pas que les entreprises aient besoin d'un élément supérieur.

Audition de M^{me} Olivia Guyot Unger et M. Arnaud Bürigin, UAPG

Voir annexe 5 pour la prise de position.

M. Bürigin relève que cette motion démontre que le monde a changé et qu'il n'y aura peut-être pas de retour en arrière. Toutefois, avant de pouvoir la soutenir, plusieurs paramètres sont à prendre en considération. Premièrement, **cette motion s'adresse principalement au secteur tertiaire, étant donné qu'il n'y aura pas de généralisation du télétravail dans le secteur primaire et dans le secteur secondaire.** Il relève que, dans le secteur tertiaire, la plupart des entreprises pratiquent le télétravail depuis une année et que certaines entreprises n'ont même pas revu leurs employés depuis. Il souligne que le télétravail se généralisera et qu'**il n'y a pas besoin d'avoir une incitation étatique à la généralisation du télétravail, qui deviendra une condition d'emploi, au même titre que le salaire ou le**

nombre de jours de vacances. Deuxièmement, cette motion fait référence à une demande au Conseil fédéral de création d'une convention modèle de télétravail. Or, il existe déjà un bon nombre de conventions modèles en la matière, comme celle de l'Union patronale suisse, édictée il y a une année, ou celle de l'Etat de Genève, édictée il y a de nombreuses années. Enfin, dans un canton comme Genève, qui compte près de 80 000 travailleurs frontaliers, il convient de régler les problématiques liées au télétravail des frontaliers, avant de généraliser le télétravail. Il existe deux problématiques principales. La première problématique est l'assujettissement au régime d'assurance sociale. Comme mentionné dans la motion, si un travailleur frontalier effectue son travail depuis son Etat de résidence, à partir du moment où il travaille plus de 25% dans cet Etat, il y sera assujéti sur l'intégralité de son salaire. Pour un salaire moyen de 7800 francs à Genève, salaire médian, les charges patronales représentent un montant de 1350 francs, alors qu'en France, pour le même salaire, ces charges s'élèvent à 4800 francs, soit près du triple. La seconde problématique, qui ne figure pas dans la motion, est le régime d'imposition fiscale des travailleurs frontaliers. A partir du moment où un travailleur frontalier travaille en France, il sera imposé dans ce pays. En Suisse, à Genève, on perçoit un impôt à la source pour le télétravail des frontaliers et le canton reverse 3,5% de la masse salariale des frontaliers aux communes françaises. Toutefois, **avec le télétravail des frontaliers, la France serait en droit d'imposer la partie du travail effectuée en France, ce qui représentera une perte importante de recettes fiscales pour le canton de Genève.**

L'UAPG ne peut donc pas soutenir cette motion en l'état actuel, car elle comporte trop de paramètres à prendre en compte, dont la problématique des frontaliers qu'il faudra régler au préalable. Dans le cas contraire, une discrimination serait instituée.

Un député (Ve) comprend que l'UAPG n'est pas totalement opposée à cette motion et relève que les invites pourront être adaptées selon leurs commentaires. Il remercie ensuite pour les informations données au sujet de la fiscalité. Il demande si, pour pérenniser le télétravail, il faudrait trouver un accord pérenne avec l'UE à ce sujet.

M. Bürigin confirme qu'il y a eu un accord entre la Suisse et la France en matière fiscale, qui a été reconduit par trimestre et qui est valable jusqu'au 30 juin 2021. Ce dernier fige la question de l'imposition fiscale des frontaliers. Il ajoute que cette question devra être réglée et que, dans le cadre des négociations avec la France et autres pays frontaliers, ces accords fiscaux devront être pérennisés par le Conseil fédéral. Toutefois, il doute que la France y ait un intérêt.

Un député (Ve) fait remarquer que c'est justement ce que demande la dernière invite. Il demande ensuite si M. Bürgin a un commentaire au sujet de la quatrième invite, qui concerne les risques du télétravail pour les employés.

M. Bürgin relève qu'il s'agit d'une véritable problématique, qui est clairement indiquée dans la convention de télétravail de l'Union patronale suisse. Il relève que les horaires y sont clairement définis et que l'employeur et l'employé doivent se mettre d'accord à ce sujet.

Audition de M. Joël Varone, secrétaire, CGAS

Voir annexe 6 pour la prise de position.

M. Varone excuse M. De Filippo, président, qui ne peut malheureusement pas être présent. En ce qui concerne la M 2669, il relève que, de manière générale, la CGAS est favorable à un développement du télétravail, toutefois cette pratique doit être encadrée. Il rappelle ensuite des éléments de base par rapport à l'impact du télétravail, en matière de transport. Il relève que, d'une part, on peut constater un transfert de plus en plus important de la mobilité privée vers des modes doux ou transports collectifs. Il fait part d'un passage d'une part de 50% à 30% des Genevois utilisant leur véhicule privé motorisé pour se rendre sur leur lieu de travail, entre 2000 et 2015. Il rappelle ensuite que la part des déplacements professionnels n'est pas la part majoritaire dans les transports, selon les statistiques disponibles. Il souligne que ces statistiques ne se basent que sur les personnes résidant dans le canton de Genève et qu'elles ne prennent donc pas en considération la part importante de travailleurs et travailleuses ne résidant pas sur le territoire genevois. Toutefois, même si la part n'est pas prépondérante, il y a lieu d'agir sur la question des transports et pas uniquement à l'aide au télétravail. Selon la CGAS, il s'agit d'une mesure parmi d'autres, en lien avec un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Il y a donc lieu d'agir sur d'autres pistes que le télétravail, avec notamment la question du rapprochement du domicile du lieu de travail, qui est petit à petit intégrée dans les réflexions des grandes entreprises. Il relève que la CGAS estime également qu'il est important d'agir sur une implication plus forte des entreprises quant aux modalités de déplacement de leurs salariés. Il y a encore beaucoup à faire pour promouvoir des modalités de transport qui ne soient pas des transports individuels motorisés, afin de diminuer l'impact du CO₂.

M. Varone relève que la CGAS estime que le télétravail n'est pas l'unique réponse aux questions des impacts environnementaux, en ce qui concerne la mobilité professionnelle. Il relève que **le télétravail, s'il n'est pas**

correctement encadré, peut constituer un risque. Il évoque quatre zones de risque. Le premier point est un risque financier, il s'agit de la question de la prise en charge des coûts par l'entreprise. Il relève que cette règle est du droit privé, ce qui ne signifie pas qu'aucun contrôle ne peut être effectué à ce sujet. Le second point est tout ce qui a trait aux questions d'horaires, d'ergonomie et de surveillance des travailleuses et travailleurs. Il relève une absence de contrôle à ce sujet, qui est paradoxale. Il relève que ces éléments figurent dans la loi fédérale sur le travail et peuvent donc être surveillés par l'OCIRT ou l'inspection paritaire des entreprises. Cependant, ce n'est pas clair jusqu'où peuvent aller les contrôles et inspections à ce sujet. Le troisième point est le risque d'isolement, qui montre les limites du télétravail en lien avec la pandémie. Il relève que **le travail est également un lieu de sociabilisation et que le télétravail engendre donc un risque d'isolement.** De ce fait, la CGAS recommande au maximum 1 à 2 jours de télétravail sur une semaine de travail. Il ajoute que le télétravail devrait également être soumis à la double approbation, celle du travailleur et celle du collectif de travailleurs. Le dernier risque est la « fracture du télétravail », en référence à la fracture numérique. Il fait part d'un **danger de création d'une inégalité de traitement dans les collectifs, entre ceux qui ont le droit ou la possibilité de faire du télétravail et ceux qui ne l'ont pas.** Il relève qu'un grand nombre de professions, déjà peu reconnues au niveau salarial, ne peuvent pas réaliser du télétravail. Il souligne qu'en développant une possibilité de travail uniquement à des professions exigeant des études supérieures et en l'interdisant ou en ne pouvant pas le mettre en place dans les professions élémentaires, cela engendre un risque de fracture. Il relève que d'autres mesures, notamment en ce qui concerne la mobilité, pourraient être mises en place pour les personnes ne pouvant pas réaliser de télétravail, dans le but de rétablir une certaine égalité de traitement.

Pour finir, M. Varone relève que la CGAS a fait un exercice d'amendement aux invites, visant à répondre à quatre axes qu'elle juge essentiels. Premièrement, on ne peut pas faire de la promotion du télétravail, sans faire la promotion des droits et obligations en lien avec cette pratique. Deuxièmement, on ne peut pas faire de la promotion du télétravail sans avoir de dispositif de contrôle, en raison des risques. Troisièmement, il faut songer à élargir les mesures en lien avec la mobilité. Finalement, selon la CGAS, il faut mettre en place des mesures de promotion, afin d'agir sur les partenaires sociaux.

Un député (Ve) relève que M. Varone a parlé du CO₂, toutefois il ne s'agit pas du seul problème pour les personnes se rendant sur leur lieu de travail. Il fait notamment part des embouteillages, aux heures de pointe, étant

donné que les individus se rendent de manière concomitante sur leur lieu de travail. Il relève qu'une réduction de 10 à 20% du trafic pendulaire serait déjà bénéfique. Il relève ensuite qu'une convention de télétravail a été proposée par l'Union patronale suisse et que celle-ci recouvre une partie des questionnements. Par exemple, en ce qui concerne l'aspect financier, le matériel informatique pourrait notamment être mis à disposition par l'employeur. Il ajoute que l'ergonomie est également mentionnée dans cette convention, en indiquant notamment que les horaires doivent être mentionnés clairement. Concernant l'isolement, il ne prône pas le télétravail à 100%. Il rejoint M. Varone sur le fait qu'une limite à 1 à 2 jours est nécessaire. Selon lui, ce qu'il manque dans la convention, c'est le droit à la déconnexion. Il relève que les horaires sont définis de manière large. Il demande à M. Varone s'il estime que d'autres éléments sont manquants, hormis le droit à la déconnexion.

M. Varone répond, en ce qui concerne les embouteillages, que cela dépend de la façon dont le télétravail est organisé et de la façon dont les heures sont décomptées. Il relève que le travailleur s'épargnera du temps dans les transports, toutefois il vivra une saccade dans les horaires, qui n'est pas forcément bénéfique, en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il revient sur **la convention de télétravail, qui comporte, à son sens, un réel risque de flexibilisation accrue des heures de travail, qui rendent plus compliqué le droit à la déconnexion.** Selon lui, dans la convention, il manque le fait que le télétravail doit pouvoir s'effectuer en bloc. Dans l'idéal, le télétravail devrait être réalisé par blocs de deux heures au minimum. Il relève ensuite que l'autre problème majeur est la question du contrôle. Il estime que, quelle que soit la convention de télétravail, il faut qu'elle figure dans une convention collective de travail qui prévoit un organe de contrôle ou dans une loi de droit public, sinon, aucun organe ne veille à la bonne application du télétravail. Le seul choix pour les travailleurs serait donc, le cas échéant, de contester les mesures non appliquées, auprès du Tribunal des prudhommes. Il relève qu'il s'agit d'un problème de philosophie du droit. Si on ne développe pas la loi fédérale sur le télétravail, il y a un réel problème de contrôle du système, qui ne peut être résolu à travers une convention de télétravail. Il estime qu'il y a un vrai besoin de contrôle, étant donné qu'il peut y avoir un certain nombre de dérives. Il pense que les conventions collectives de travail peuvent également constituer une piste, pour règlementer le télétravail, tout en ayant un système de contrôle. Il relève que 40% de télétravail doit être une limite maximale, selon la CGAS.

Un député (PLR) relève que l'inégalité de traitement évoquée a été notamment visible dans certains domaines de la construction. Il souligne que

la liaison avec la production et le chantier est un point qui a été délicat et que la réponse d'intégration de ces éléments dans des conventions collectives ne fonctionne pas. Il relève que dans certains secteurs, même en étant ouvert d'esprit, la généralisation du télétravail n'est pas pertinente. Il est donc dubitatif en ce qui concerne les conventions collectives de travail. Selon lui, cette motion n'a pas de sens et s'applique surtout pour les bureaux. Il pense que le télétravail ne doit pas constituer une obligation.

M. Varone relève qu'il y a effectivement des entreprises pour lesquelles le télétravail est extrêmement compliqué à imaginer ou touche uniquement une partie du personnel. La CGAS estime que, si du télétravail doit être mis en place, cela doit être réalisé en accord avec l'entreprise concernée. Il souligne que la CGAS ne s'oppose pas à une politique de promotion du télétravail, étant donné que cela ne rend pas cette pratique obligatoire. Il estime que, dans les entreprises où le télétravail est applicable seulement pour une partie du personnel, il faut prendre en compte les besoins en matière de transport et d'horaires de travail du collectif ne pouvant pas bénéficier du télétravail. Il paraît donc pertinent de mettre cet élément dans une convention collective de travail, avant d'avoir un outil de contrôle.

Un député (EAG) demande où en sont les négociations entre partenaires sociaux, de manière générale. Ensuite, en ce qui concerne l'idée d'intégration dans les conventions collectives, il lui demande quelles seraient les propositions plus générales, étant donné qu'il n'existe pas de CCT dans toutes les branches. Finalement, il demande si les contrôles existent réellement et quels moyens seraient nécessaires pour avoir un contrôle suffisant selon la CGAS.

M. Varone fait part d'un certain retard dans les discussions entre partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne les questions environnementales. Selon lui, un certain nombre de points ayant des impacts environnementaux peuvent être ajoutés, dans le cadre de renouvellements de conventions collectives de travail. Ensuite, à sa connaissance, il n'y a pas de contrôles qui ont été diligentés à l'heure actuelle, en tout cas du côté de l'inspection paritaire des entreprises. Il exprime des doutes sur le fait que l'OCIRT ait fait des contrôles, en tout cas ils n'ont pas fait de campagne à ce sujet. Il ajoute que le besoin de campagne à ce sujet et la masse de travail pouvant être engendrée sont des éléments difficiles à évaluer. Il estime donc qu'il est important de promouvoir ces éléments à travers des textes conventionnels. Cette démarche permettrait notamment de décharger l'Etat de la masse de contrôles à réaliser. Toutefois, il relève que l'IPE et l'OCIRT ne sont pas compétents pour vérifier les conventions modèles de télétravail, étant donné qu'il s'agit de droit privé et non de droit public.

Un député (PDC) aborde les assurances, et plus particulièrement l'assurance-accident. Il fait part de la difficulté à faire la différence entre accident domestique et accident professionnel, notamment pour un accident ayant eu lieu à domicile pendant un temps de télétravail. Il demande quel est le sentiment de M. Varone à ce sujet.

M. Varone pense que cela doit être considéré comme un accident professionnel, au même titre qu'un accident qui survient sur le lieu de travail, pendant une pause. Il estime que l'enregistrement du temps de travail est essentiel, afin de montrer que le domicile est devenu un lieu de travail.

Un député (Ve) précise que le caractère volontaire a été évoqué. Il est d'accord avec le fait que l'employé et l'employeur doivent être d'accord. Il faut à son sens créer des conditions-cadres suffisantes pour que le télétravail soit possible. Il explique avoir également déposé un projet de loi pour qu'on propose systématiquement du télétravail aux employés de la fonction publique, quand c'est possible. Il estime que le télétravail devrait être contrôlé à travers la définition d'objectifs, plutôt qu'à travers la manière dont il est réalisé. Il estime qu'une intrusion dans le domicile des employés n'est pas souhaitable.

M. Varone évoque un problème de respect de la loi fédérale sur le travail, qui impose à l'employeur qu'il s'assure que le poste de travail soit adapté. Il relève que tout le monde ne pourra pas réaliser du télétravail, car tout le monde ne dispose pas d'un bureau adapté à son domicile. Il souligne qu'il convient de le surveiller, car si on ne contrôle pas l'adaptation des postes de travail, un problème de santé publique à moyen-long terme aura lieu.

Un député (Ve) relève que la convention comprend les propos suivants : « L'employé s'engage à respecter les dispositions de sécurité et d'ergonomie prévues par l'OLT3. L'employé s'engage à informer l'employeur si tel n'est pas le cas ». Il demande à M. Varone si cela lui paraît insuffisant.

M. Varone répond que ces propos lui semblent contraires à la logique de la LTR. Ce n'est pas à l'employé d'informer mais à l'employeur de s'assurer que les conditions requises soient remplies. Il relève que cette disposition est contraire au droit public et est donc nulle. Il faut que la notion de devoir de l'employeur soit impliquée, même si le travailleur doit participer à la bonne exécution des mesures. Il relève que cet enjeu de santé publique dépasse le strict enjeu de l'entreprise, car les problématiques se développeront à moyen-long terme.

Votes sur les amendements

Amendement proposé par un député (Ve) au sujet de la première invite :
« **invite le Conseil d'Etat à inciter les entreprises actives à Genève à proposer la pratique régulière du télétravail à leurs employé.e.s** ».

Vote sur la première invite, ainsi amendée.

Oui : 9 (1 EAG, 2 S, 2 Ve, 1 PDC, 3 PLR)
Non : 3 (1 PDC, 2 MCG)
Abstentions : 2 (1 PLR, 1 UDC)

La première invite, ainsi amendée, est acceptée.

Amendement pour la **suppression de la seconde invite** : « invite le Conseil d'Etat à réaliser une large campagne d'information dans ce but ».

Comme il n'y a pas d'opposition, **cette suppression est acceptée.**

Amendement d'un député (Ve) au sujet de la troisième invite (nouvelle) :
« **invite le Conseil d'Etat à considérer le télétravail un à deux jours par semaine comme l'une des mesures permettant de limiter le trafic pendulaire** ».

Vote sur l'amendement à la troisième invite :

Oui : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Non : 9 (2 PDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions : –

L'amendement est refusé.

Amendement d'un député (Ve) au sujet de la quatrième invite (anciennement la troisième) : « **invite le Conseil d'Etat à proposer et mettre en place d'autres mécanismes incitatifs pour convaincre les entreprises à introduire plus largement la pratique du télétravail dans leur quotidien tout en maintenant l'équité entre le personnel ayant la possibilité de télétravailler et celui qui ne l'a pas** ».

Vote sur l'amendement à la quatrième invite :

Oui : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Non : 9 (2 PDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions : –

L'amendement est refusé.

Un député (PLR) propose la **suppression de la cinquième invite (anciennement la quatrième)**.

Vote sur la suppression de la cinquième invite :

Non : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Oui : 9 (2 PDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions : –

La cinquième invite est supprimée.

Amendement d'un député (Ve) au sujet de la sixième invite (anciennement la cinquième) : « **invite le Conseil d'Etat à prévenir l'éventuelle dégradation des conditions de travail en mettant à disposition un modèle de convention de télétravail pleinement compatible avec la loi sur le travail (LTr)** ».

Vote sur l'amendement à la sixième invite :

Oui : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Non : 9 (2 PDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions : –

Cet amendement est refusé.

Amendement d'un député (Ve) au sujet de la septième invite (nouvelle) : « **invite le Conseil d'Etat à faire en sorte que ce modèle soit proposé aux partenaires sociaux dans le cadre de la conclusion de CCT** ». Cet amendement n'est pas pris en considération, puisqu'il découle de l'amendement précédent qui a été refusé. **Il est donc supprimé.**

Amendement d'un député (Ve) au sujet de la huitième invite (anciennement la sixième) : « **invite le Conseil d'Etat à prendre langue avec le Conseil fédéral pour qu'il entreprenne des démarches auprès des partenaires européens en vue d'assouplir les règlements dissuadant une personne résidente dans l'Union européenne de pratiquer le télétravail à plus de 25% à Genève, que cela soit du point de vue des prestations sociales ou de la fiscalité** ».

Vote sur l'amendement à la huitième invite :

Oui : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Non : 9 (2 PDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions : –

Cet amendement est refusé.

Un député (PLR) propose la **suppression de cette dernière invite**.

Vote sur la suppression de la dernière invite :

Non : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Oui : 9 (2 PDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions : –

La dernière invite est donc supprimée.

Un député (EAG) pense que l'idée de cette motion est de favoriser le télétravail et de donner des conditions d'extension de cette pratique. Il attend que ses collègues qui ont proposé cette motion se déterminent, avant de voter cette proposition de motion.

Un député (S) n'était pas vraiment convaincu par le texte de base. Il relève que les amendements proposés le rassuraient, car ils permettaient de fixer un cadre concernant le télétravail. Il trouve que la version du texte votée ne donne pas une position claire sur ce qui est souhaité.

Un député (PLR) relève que **l'interventionnisme de l'Etat dans l'organisation des entreprises n'est pas bénéfique**. Il pense que le télétravail deviendra certainement une condition d'engagement, ce qui va dans le bon sens, cependant cette pratique doit être cohérente pour l'employeur. Il relève que la convention établie notamment par l'UAPG et la CCIG est une base suffisante pour encadrer cette pratique. Il estime que l'extension de l'encadrement n'est pas du ressort du canton mais de celui de la Confédération, qui devrait donc modifier, le cas échéant, la loi sur le travail (LTr). Il ajoute que, dans ce cadre, il existe un problème en ce qui concerne les employés frontaliers, en ce qui concerne notamment les charges patronales et l'imposition. Il faudrait donc renégocier des traités avec l'Union européenne et plus particulièrement avec la France, toutefois il a des doutes sur la possibilité de réaliser des renégociations avec ces derniers, en raison des derniers événements survenus. Il rappelle que le télétravail ne permet pas de conserver les emplois, bien au contraire. Il précise que le PLR est opposé à cette motion, qui n'apporte rien, et il estime qu'il faut laisser faire le marché, l'économie et plus particulièrement les entreprises.

Un député (Ve) rappelle que le télétravail est pratiqué sur base volontaire et il ajoute que cette pratique est encore largement insuffisante à Genève, par rapport à d'autres cantons et d'autres pays. Il estime qu'il est bien d'avoir une protection pour les employés comme pour les employeurs.

Un député (PDC) relève que le groupe PDC ne soutiendra pas cette proposition de motion et il précise qu'il ne s'agit toutefois pas d'une

opposition au télétravail. Il souligne que les auditions ont permis de constater que tout le monde n'est pas égal face à cette pratique et que les situations familiales varient énormément. De plus, le PDC est inquiet de la responsabilité de l'employeur, quant aux qualités ergonomiques et aux conditions de travail à domicile, car celui-ci est responsable du fait que son employé bénéficie de conditions de travail optimales. Il rappelle que la loi sur le travail est assez lacunaire en matière de télétravail. Il relève que la crise a démontré que de nombreuses entreprises se sont rapidement mises au télétravail, et que cette pratique fonctionne bien et sur base volontaire.

Un député (UDC) rappelle que la loi sur le travail est du domaine fédéral et que les améliorations par branche sont du ressort des partenaires sociaux. Il estime que, si l'Etat souhaite inciter au télétravail, il peut le faire avec ses propres collaborateurs. L'UDC refusera donc cette proposition de motion.

Un député (MCG) relève que le MCG ne s'oppose pas à la pratique du télétravail, toutefois, il rejoint les propos du député (UDC) et refusera également cette proposition de motion.

Vote final

Vote sur la proposition de motion 2669 ainsi amendée.

Oui :	4 (2 Ve, 1 S, 1 EAG)
Non :	9 (1 UDC, 2 MCG, 4 PLR, 2 PDC)
Abstentions :	1 (1 S)

La proposition de motion 2669 est refusée.

Conclusions

La majorité de la commission est favorable à la pratique du télétravail. Elle ne souhaite cependant **pas d'interventionnisme de l'Etat dans l'organisation des entreprises**, comme le préconise cette motion.

Elle relève que la problématique doit être réglée au niveau fédéral par la loi sur le travail (LTr) et ne saurait faire l'objet de directives cantonales qui pourraient être contraires au droit supérieur et engager la responsabilité des employeurs (ergonomie des places de travail, santé à long terme,...).

En l'état, des modèles de conventions de télétravail existent et sont utilisés, notamment celle établie par l'Union patronale suisse, l'Union des associations patronales genevoises, le Groupement des entreprises multinationales et les Chambres latines de commerce et d'industrie. Ces

modèles fonctionnent et pourront évoluer en fonction de l'essor que prendra le télétravail dans un avenir proche, en attendant qu'une loi-cadre fédérale plus large soit en vigueur et que, notamment, la problématique des travailleurs frontaliers soit résolue (charges sociales et imposition).

Toute la question du lien social et du lien managérial reste posée (contacts informels, gestion des conflits, objectifs, nombre de jours maximal,...) comme la distinction entre la vie privée et la vie professionnelle dont la frontière ne sera plus aussi bien tracée à l'avenir (confidentialité des données, contrôle du temps de travail, horaires, espace dédié, droit à la déconnexion, garde d'enfants,...).

Les partenaires sociaux devront s'attacher à mettre en place des conditions-cadres pour rendre le télétravail aussi favorable aux employeurs qu'aux employés. C'est un défi à relever et une chance à saisir que de pouvoir repenser notre manière de travailler, tout en restant conscient que le télétravail ne sera pas possible pour toutes les activités et toutes les entreprises.

Pour toutes ces raisons, la majorité de la commission vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à ne pas accepter cette proposition de motion.

Catégorie de débat préavisée : II (30')

Proposition de motion

(2669-A)

Faire du télétravail une pratique régulière et généralisée dans le secteur privé

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- le bouleversement que la pandémie du COVID-19 a représenté pour nos habitudes de mobilité, réduisant de moitié nos déplacements quotidiens en moyenne ;
- la reprise extrêmement forte des déplacements en voiture ou moto, dépassant fin juin le niveau de déplacements d'avant la crise ;
- que les transports représentent 40% des émissions de CO₂ de la Suisse et sont donc principalement responsables du réchauffement climatique ;
- qu'outre les conséquences climatiques désastreuses du transport motorisé, ce dernier tue en moyenne une personne tous les deux jours en Suisse en 2019 ;
- que la pollution de l'air, dont le trafic motorisé est l'un des principaux responsables, tue prématurément 4000 personnes chaque année en Suisse ;
- que l'air pollué provoque environ 14 000 jours d'hospitalisation par an et fait ainsi enfler les dépenses sanitaires des ménages, déjà très élevées ;
- qu'à Genève, l'été 2019 a été marqué par les pics de pollution à l'ozone ;
- que la pollution sonore, dont le trafic motorisé est aussi l'un des principaux responsables, touche environ un million de personnes dans le pays ;
- que le COVID-19 nous a montré combien de déplacements motorisés superficiels sont réalisés au quotidien, alors que plus de 1,4 million de Suisses ont travaillé depuis la maison pendant la période de semi-confinement ;
- que les sondages sont unanimes sur la popularité du télétravail, que la population souhaiterait pratiquer plus régulièrement, puisqu'il permet notamment de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ;
- que les avantages du télétravail pour les entreprises sont aussi clairs : augmentation de la motivation des employé.e.s et économies liées à la réduction de l'espace de bureaux nécessaire,

invite le Conseil d'Etat

- à inciter fortement les entreprises actives à Genève à proposer la pratique régulière du télétravail à leurs employé.e.s ;
- à réaliser une large campagne d'information dans ce but ;
- à proposer et mettre en place d'autres mécanismes incitatifs pour convaincre les entreprises d'introduire largement la pratique du télétravail dans leur quotidien ;
- à prévenir l'éventuelle dégradation des conditions de travail (manquements de l'employeur.euse dans son devoir d'assistance, abus tels que le passage vers une rémunération sur mandat plutôt que mensuelle, appels et communications hors des heures de bureau au mépris du droit à la déconnexion, flexibilisation à outrance des horaires de travail, etc.) par une sensibilisation accrue quant aux devoirs de l'employeur.euse ;
- à prévenir l'éventuelle dégradation des conditions de travail par la mise à disposition d'un modèle de convention de télétravail contenant une liste d'engagements de l'employeur.euse ;
- à prendre langue avec le Conseil fédéral pour qu'il entreprenne des démarches auprès des partenaires européens en vue d'assouplir le règlement dissuadant une personne résidente dans l'Union européenne de pratiquer le télétravail à plus de 25% à Genève.

Présentation de la M 2669

Faire du télétravail une pratique régulière et généralisée dans le secteur privé

Commission de l'économie
22.2.2021

Pierre Eckert

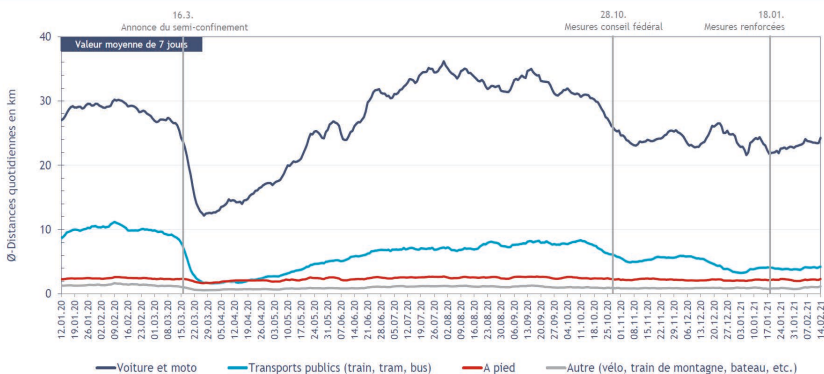
Objectifs

- Complémente le PL 12753 concernant la fonction publique: *proposer systématiquement la pratique régulière du télétravail pour les postes qui le permettent.*
- 1-2 jours par semaine pour un 100%
- Pour celles et ceux qui le souhaitent
- Pour les métiers où c'est possible
- Télétravail pas forcément à domicile → tiers lieux.

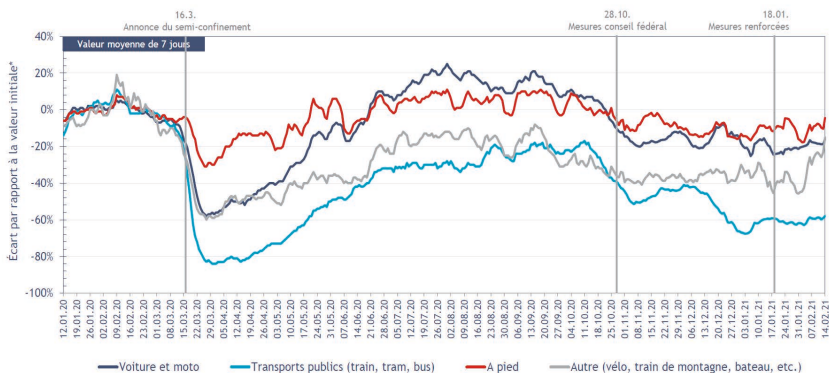
Pourquoi davantage de TT?

- Réduction du trafic pendulaire et des nuisances liées: bruit, pollution de l'air, bilan CO₂
- Gain de temps
- Conciliation vie professionnelle / vie familiale
- Large soutien du personnel (cf. p 6 et 7 de l'exposé des motifs)
- TT peu pratiqué en Suisse
- Parfois meilleure productivité
- Attention: vie sociale, activité économique à proximité des lieux de travail

Distances quotidiennes par moyens de transport



Evolution relative des distances par moyens de transport



Que peut faire l'Etat?

- Inciter / informer
- Éventuellement favoriser les entreprises (fiscalité, label,...)
- Définir des règles de sauvegarde (temps de travail, droit à la déconnexion,...)
- Modèles de convention de TT
- Développement de tiers-lieux (coworking et autres)
- Assouplir le règlement qui empêche d'effectuer plus de 25% de TT dans l'UE (p.ex. en passant à 40%)
- Fixer des règles fiscales claires sur le TT (frais professionnels, frais de déplacement)
- ...



Aux médias

Lausanne, le 15 octobre 2020 – Communiqué de presse

Une Convention de télétravail pour encadrer une pratique en plein essor

Simple, prêtes à l'emploi, modulables et basées sur une adhésion volontaire: les organisations économiques de Suisse romande ont énoncé des recommandations pour le télétravail qui a connu un essor fulgurant en raison de la pandémie de coronavirus. La Convention proposée est un modèle, adaptable en fonction des spécificités des entreprises. Elle est le fruit d'une collaboration entre les services juridiques des Chambres de commerce et d'industrie latines (CLCI), de l'UAPG par le biais de la FER Genève, du GEM et de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP), sous la coordination de l'Antenne romande de l'Union patronale suisse.

La pratique du télétravail a subi ce printemps un puissant coup d'accélérateur lors de la crise du Covid-19. En Suisse, près d'une personne active sur deux a fait l'expérience du travail à distance pendant le semi-confinement, selon les données de l'Office fédéral de la statistique. Les enquêtes menées auprès des entreprises montrent que la pratique va s'installer durablement dans un nombre grandissant d'entreprises. Cette tendance répond d'ailleurs visiblement au souhait des employés, puisqu'une enquête du cabinet Deloitte a fait ressortir que la majorité des salariés souhaitent continuer de travailler à domicile, même une fois la crise terminée.

Sur les plans juridique et pratique, l'essor du télétravail soulève toutefois de nombreuses questions, qu'elles soient d'ordre réglementaire (horaires, pauses, repos, frais professionnels, santé au travail, entre autres), en matière d'assurances sociales ou de fiscalité (question des frontaliers) ou de sécurité informatique et de confidentialité.

Compte tenu de l'expansion de cette forme d'organisation du travail, il est dans l'intérêt des employeurs et des employés de disposer rapidement d'un cadre de la pratique du télétravail. C'est pourquoi les organisations économiques romandes, soit l'ensemble des Chambres latines de commerce et d'industrie (CLCI, qui incluent les Chambres de commerce du Tessin, Berne, Jura, Vaud, Fribourg, Neuchâtel, Valais et Genève), l'Union des associations patronales genevoises (UAPG), le Groupement des entreprises multinationales (GEM) et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) ont élaboré, de concert avec l'Antenne romande de l'Union patronale suisse (UPS), une «Convention de télétravail», qui est mise à disposition de leurs dizaines de milliers d'entreprises membres.



Etablie en étroite collaboration entre les services juridiques de ces organisations, la «Convention de télétravail» répond à un besoin urgent formulé par de très nombreuses entreprises. Elle a pour objectif principal de faciliter la mise en œuvre du télétravail. Conçue comme une solution «clé en main», elle peut convenir à tout type d'entreprise, quels que soient son secteur d'activité ou sa taille. Cette Convention est en outre proposée comme un modèle, adaptable en fonction des spécificités des entreprises, et basée sur le principe d'une adhésion volontaire, tant de la part de l'employé que de l'employeur.

La «Convention de télétravail» est complétée de «Notes explicatives», qui répondent aux principales questions juridiques soulevées par le télétravail. Les entreprises membres des organisations économiques associées à l'élaboration de ce document peuvent en faire la demande auprès d'elles.

Personnes de contact:

Chambres de commerce et d'industrie latines (CLCI): Florian Németi, Président Tél.: 079 254 42 13, Claudine Amstein, Vice-présidente Tél.: 021 613 35 35

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM): Larissa Robinson, Secrétaire générale adjointe Tél.: 079 960 16 26

Union des associations patronales genevoises (UAPG): Stéphanie Ruegsegger, Secrétaire Permanente Tél.: 079 203 20 43, Roxane Zappella, juriste, Tél.: 078 673 86 68

Union patronale suisse (UPS): Marco Taddei, Membre de la direction, responsable Suisse romande Tél.: 079 776 80 67

Annexes :

Convention de télétravail (pdf)

Notes pour l'employeur (pdf)

Convention de télétravail

entre

.....

Suisse

(ci-après: «l'Employeur»)

et

Monsieur / Madame

(ci-après: «l'Employé(e)»)

(L'Employé(e) et l'Employeur sont désignés ensemble comme les «Parties» ou, individuellement comme une «Partie»)

Préambule

Par le biais du télétravail, l'Employeur permet aux Employé(e)s de flexibiliser leur temps de travail et de concilier leur vie professionnelle et privée, contribuant ainsi à leur motivation. De plus, en permettant à certains collaborateurs de travailler à distance, l'Employeur assume sa responsabilité sociale par un meilleur respect de l'environnement en réduisant les trajets des collaborateurs concernés.

Le télétravail revêt un caractère volontaire tant de la part de l'Employé(e) que de l'Employeur. Il n'existe aucun droit au télétravail et le principe même du télétravail est réversible.

En date du [insérer la date du contrat de travail], les Parties ont conclu un contrat de travail à teneur duquel l'Employé(e) est engagé(e) en qualité de [insérer la fonction du travailleur] avec un taux d'activité de [insérer taux d'activité].

La présente convention complète le contrat de travail aussi longtemps qu'elle est en vigueur.

Les dispositions contenues dans la loi fédérale sur le travail (LTr), le code des obligations (CO), la convention collective de travail (CCT) applicable le cas échéant ainsi que dans le règlement du personnel et le contrat de travail demeurent pleinement applicables.

Les Parties conviennent de la mise en place du télétravail moyennant le respect des dispositions suivantes:

Article 1 – Définition et lieu du télétravail

Le terme télétravail signifie travail à distance réalisé au moyen des technologies de l'information et de la communication. Il désigne les personnes qui travaillent en dehors des locaux de l'Employeur. Le télétravail s'effectue à [indiquer le(s) lieu(x) de télétravail autorisé(s)].

Article 2 – Entrée en vigueur et fin

La présente convention de télétravail entre en vigueur le

La convention peut être résiliée:

- Par accord entre les parties, en tout temps.
- Faute d'accord entre les parties, moyennant un délai de congé de ... mois

En cas de violation grave ou répétée de la présente convention, l'Employeur se réserve le droit de la résilier avec effet immédiat.

Article 3 – Jours et horaires de télétravail

Les Parties conviennent que l'Employé(e) effectue le télétravail le [insérer le(s) jour(s) du télétravail] , [choisir l'une des trois variantes]:

- a. , deh àh [insérer l'horaire de télétravail].
- b. , à raison deheures [insérer le nombre d'heures de télétravail] entre 6h00 et 23h00 à sa libre convenance.
- c. , conformément aux dispositions du règlement du personnel relatives à l'horaire et à la durée du travail.

Sauf accord contraire, pendant les heures de télétravail, l'Employé(e) doit être joignable (par courrier électronique, téléphone, etc..) et être disponible afin d'effectuer les tâches qui lui sont confiées. De même, toute absence de l'Employé(e) doit être immédiatement signalée à l'Employeur.

L'Employé(e) s'engage à respecter les prescriptions impératives de la loi relatives à la durée du travail et du repos.

Durant le télétravail, les heures supplémentaires ne sont pas autorisées, sauf accord préalable du responsable hiérarchique de l'Employé(e).

La pratique d'enregistrement du temps de travail en usage dans l'entreprise s'applique également lors du télétravail.

En cas de séances extraordinaires, de formation, d'urgences ou pour des questions organisationnelles, le jour de télétravail peut être supprimé et ne sera pas remplacé. Il en va de même si le télétravail ne peut être effectué en raison d'une incapacité de travail.

Article 4 – Tâches à effectuer lors du télétravail

Dans le cadre du télétravail, l'Employé(e) sera amené(e) à effectuer toutes les tâches relevant de son cahier des charges, à l'exclusion des tâches suivantes [facultatif]:

.....
.....
.....

La qualité du travail fourni doit être irréprochable. Le télétravail ne doit pas influencer de manière négative sur le travail des autres collaborateurs. L'efficacité et le fonctionnement de l'entreprise ne doivent pas en souffrir.

Article 5 – Espace de télétravail, outils et frais

L'espace de télétravail et le mobilier nécessaires sont mis à disposition par l'Employé(e), à ses frais, conformément aux dispositions de l'article 6.

Par ailleurs, l'Employé(e) doit s'assurer de disposer d'une connexion Internet satisfaisante (haut débit) afin de pouvoir effectuer son activité de télétravail de façon adéquate.

Les parties conviennent que *[choisir l'une des deux variantes]*:

- a. Les outils nécessaires pour le télétravail, notamment informatiques, sont mis à disposition par l'Employé(e) à ses frais.
- b. L'Employeur met à la disposition de l'Employé(e) les outils de travail suivants *[p. ex., ordinateur, téléphone portable...]*. Les outils de travail mis à disposition de l'Employé(e) par l'Employeur sont et demeurent la propriété de l'Employeur. Ils sont exclusivement destinés à un usage professionnel, sauf accord contraire.

L'Employeur ne verse aucune indemnité pour le loyer, l'eau, le chauffage ou d'autres charges éventuelles que l'Employé(e) supporte habituellement. L'employé est tenu de ne pas engager d'autres frais, sauf accord préalable du responsable hiérarchique. Les éventuels frais indispensables à l'exercice du télétravail sont remboursés sur présentation de justificatifs.

Article 6 – Sécurité et ergonomie de l'espace de télétravail

Par son aménagement et sa dimension, l'espace de télétravail doit permettre à l'Employé(e) de travailler efficacement et sans être dérangé(e).

L'Employé(e) s'engage à respecter les dispositions de sécurité et d'ergonomie prévues par l'OLT 3 et résumées dans la brochure du SECO «Travailler chez soi – Home office» (page 10), qui est téléchargeable sur le lien:

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formular_e/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

L'Employé(e) s'engage à informer l'Employeur si tel n'est plus le cas. Dans ces circonstances et si des aménagements raisonnables ne sont pas possibles, la présente convention prendra fin sans délai.

Article 7 – Protection des données et confidentialité

L'Employé(e) doit respecter les mêmes normes de confidentialité sur son lieu de télétravail qu'à son lieu de travail ordinaire.

L'Employé(e) est rendu(e) attentif(ti-ve) à la confidentialité des données qu'il/elle traite. Il/elle s'engage notamment à prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité informatique de ces données et d'éviter toute intrusion dans les systèmes informatiques de l'Employeur.

Les dossiers ou d'autres documents confidentiels ou couverts par le secret des affaires doivent impérativement rester dans les locaux de l'entreprise, sauf autorisation expresse du responsable hiérarchique. Aucune impression de ces documents ne doit être effectuée au lieu du télétravail, sauf accord contraire.

Toute violation de cet article peut entraîner la résiliation sans délai de la convention de télétravail ainsi que des sanctions disciplinaires. En outre, l'Employeur se réserve le droit de réclamer à l'Employé(e) tout dommage en résultant (art. 321e CO).

Article 8 – Droit applicable

La présente convention est soumise au droit suisse.

Ainsi fait en deux exemplaires originaux le 2020

Pour l'Employeur :

.....
.....

Pour l'Employé(e) :

.....

Notes pour l'employeur

Préambule

La convention de télétravail repose sur un accord conclu entre l'employeur et l'employé(e). Le télétravail peut également être imposé à l'employé(e) par l'employeur. C'est le cas lorsque l'employeur, pour des raisons de coûts, décide de ne pas proposer de locaux professionnels à ses employé(e)s pour l'accomplissement du travail. L'employeur est alors tenu de participer de manière appropriée aux frais liés à l'exécution du télétravail. Par convention, une compensation peut être accordée ou exclue pour divers équipements et matériels, tels qu'ordinateurs portables, imprimantes, supports de données ou papier.

Il revient à l'employeur de décider qui est éligible au télétravail (temporaires, temps partiel, stagiaires...). Le télétravail n'est pas recommandé pour les apprentis.

Article 1 – Définition et lieu du télétravail

L'employeur décide où s'effectue le télétravail: domicile, résidence secondaire, transports publics, espace de coworking, etc.

Article 2 – Entrée en vigueur et fin

L'employeur peut prévoir une période de test qui ne doit pas dépasser trois mois. Il peut choisir le délai de résiliation. Il ne peut toutefois pas prévoir un délai de congé inférieur à un mois net.

L'employeur peut effectuer régulièrement un bilan du télétravail, afin de s'assurer de son bon déroulement.

Article 3 – Jours et horaires de télétravail

La détermination du taux d'activité en télétravail est importante en particulier pour les travailleurs frontaliers. En effet, pour les travailleurs (de nationalité CH ou UE) résidants dans un autre Etat (membre de l'UE) que la Suisse et effectuant du télétravail depuis leur Etat de résidence, un taux d'activité supérieur ou égal à 25% de télétravail implique un assujettissement au régime de sécurité sociale de cet Etat. Pour éviter cette problématique, la durée du télétravail du personnel frontalier ne doit pas atteindre 25% du taux d'activité de l'employé(e). De plus, toujours afin d'éviter un assujettissement au lieu de résidence de l'employé(e), il convient de déterminer si l'employé(e) exerce une activité rémunérée pour un autre employeur (CH ou UE) dans son Etat de résidence. En effet, l'employeur pourrait être contraint de s'affilier auprès des autorités étrangères compétentes et prélever les charges sociales dues dans l'Etat de résidence de l'employé(e) si ce dernier exerce dans cet Etat au moins 25% de l'ensemble de ses activités salariées.

Par ailleurs, le télétravail des frontaliers peut avoir des incidences fiscales, notamment en matière de prélèvement de l'impôt à la source. Nous invitons l'employeur à contacter l'autorité fiscale pour obtenir davantage de précisions sur le sujet.

Si la durée et les heures de travail ne sont pas définies dans le contrat de travail ou dans le règlement du personnel, l'employeur veillera à informer l'employé(e) sur les prescriptions impératives de la loi relatives à la durée du travail et du repos, en particulier:

- La durée quotidienne du travail doit être comprise dans un espace de quatorze heures et ne peut excéder douze heures trente par jour (art. 10 al. 3 LTr, 15 LTr et 18 OLT1);
- La durée du travail doit être interrompue en son milieu par une ou plusieurs pauses d'au moins (art. 15 LTr et 18 OLT1):
 - § un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
 - § une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures;
 - § une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.Seules les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.

- Le repos quotidien (à savoir le temps entre la fin du travail le soir et sa reprise le lendemain matin) doit être de minimum onze heures consécutives. Il peut être réduit à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures (art. 15a LTr).
- Sans autorisation, le travail de nuit ainsi que le travail du dimanche et les jours fériés sont proscrits.

En cas d'introduction de travail du soir (entre 20h et 23h) l'employeur doit consulter au préalable les employé(e)s (art. 10 LTr).

Sauf exceptions (art. 73a et 73b OLT1), les coordonnées temporelles du travail et des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure doivent être saisies systématiquement (art. 73 OLT 1).

Article 4 – Tâches à effectuer lors du télétravail

C'est à l'employeur de décider quelles tâches sont autorisées ou non en télétravail. Il peut exclure l'accomplissement de certaines tâches en télétravail.

Article 5 – Espace de télétravail, outils et frais

L'employeur est en principe tenu d'équiper ses employé(e)s des appareils et du matériel dont ils/elles ont besoin. Les parties peuvent toutefois en convenir différemment ; elles peuvent également convenir que l'employé(e) ne sera pas indemnisé(e) lorsqu'il/elle fournit lui/elle-même les instruments de travail (art. 327 CO). A noter qu'il est souvent dans l'intérêt de l'employeur de fournir les outils de travail à l'employé(e) notamment pour des questions de sécurité et de confidentialité des données.

S'agissant des frais nécessaires à l'exécution du télétravail, la convention prévoit le remboursement sur présentation de justificatifs des dépenses. A terme, l'employeur peut convenir d'un remboursement forfaitaire des frais, pour autant que cela corresponde en moyenne aux frais effectifs engagés par l'employé(e) et qui seraient à la charge de l'employeur si le travail était effectué dans l'entreprise (encre, papier etc...). Le recours à la méthode forfaitaire est soumis à l'accord préalable de l'administration fiscale et de la caisse AVS. A défaut d'accord, le montant forfaitaire mensuel pourrait être qualifié de salaire.

Selon certains auteurs, lorsque l'employé(e) dispose d'une place de travail dans les locaux de l'employeur et que le télétravail n'est pas imposé par celui-ci, les éventuels frais engagés par l'employé(e) dans le cadre d'un télétravail convenu ne sont pas considérés comme «nécessaires» au sens de la loi et l'employeur est en droit de renoncer à les prendre en charge.

Article 8 – Droit applicable

L'employeur est rendu attentif au fait que, si le travailleur frontalier accomplit habituellement son travail (plus de 50% de son temps de travail) dans son Etat de résidence, il peut, en vertu des règlements internationaux, ouvrir action dans son Etat de résidence contre son employeur suisse et exiger l'application des dispositions impératives du droit de son Etat de résidence (p. ex : jours fériés, durée maximale de la journée ou la semaine de travail, etc.) et ceci, malgré l'élection de droit suisse.

La présente convention est un modèle qui doit être adapté aux spécificités propres à chaque entreprise. Elle a été conçue pour faciliter la mise en place du télétravail par l'employeur, en prenant en compte les principaux aspects du travail à distance. Le présent document n'engage pas la responsabilité de ses auteurs.



M 2669 « aire du télétravail une pratique régulière et généralisée dans le secteur privé)» et

M 2740 «Pour éviter les licenciements, l'Etat doit augmenter les RHT !»

Audition du 3 mai 2021 devant la commission de l'économie du Grand Conseil

Mesdames et Messieurs les députés.

Nous vous remercions de nous entendre sur ces deux motions. Nous les commenterons par ordre de dépôt.

M 2669

La motion part du constat que les transports individuels motorisés (TIM) ont fortement diminué durant la crise. Certes, l'obligation du télétravail a joué un rôle dans ce phénomène. Toutefois, ce dernier s'explique sans doute bien davantage par l'arrêt quasi-total des activités culturelles, sportives et plus globalement sociales. On constate d'ailleurs que si les annonces de mi-mars 2020 ont eu un impact immédiat sur la mobilité, celle-ci a repris assez rapidement, en dépit de l'obligation de télétravail.

Cela peut notamment s'expliquer par le fait que les déplacements professionnels ne représentent qu'une minorité des TIM (environ un quart) et que près de 45% des déplacements TIM sont le fait des loisirs. Si l'on ajoute les activités d'achat, on se rapproche de 70%.

Pour ce qui concerne Genève, la mise en place du Léman express, perturbée par la crise sanitaire, aura sans doute un impact sur le recours aux TIM. Le canton dispose par ailleurs d'autres outils pour inciter les personnes à renoncer à la voiture, comme la vignette Stick'air lors des pics de pollution, ou encore une politique des parkings ciblée, par une revalorisation de leur prix, ou encore la construction de parkings d'échanges, favorisant le transfert de l'utilisation des TIM vers les transports publics.

Concernant plus particulièrement les invites, la motion entend inciter les entreprises genevoises à recourir au télétravail. Celles-ci n'ont fort heureusement pas attendu cette proposition pour le pratiquer. Si ce mode de travail était exotique et davantage le fait des grandes entreprises avant la crise, il s'est généralisé avec celle-ci et perdurera sans doute, dans des proportions certes moindres qu'actuellement. Un sondage mené en début d'année auprès d'entreprises membres de la FER Genève a démontré que plus de la moitié d'entre elles pratiquaient le télétravail, dans l'immense majorité des cas plusieurs jours par semaine, alors même que 60% des entreprises ne connaissaient pas ce mode de travail auparavant. A chaque entreprise dès lors de faire le bilan des bénéfices et des défauts de ce type d'organisation, mais gageons que la pandémie a marqué un changement et que le télétravail est désormais durablement implémenté, pour une partie du temps de travail au moins.

Cela est d'autant plus vrai dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Alors que notre pays voit depuis cette année plus de personnes sortir du marché du travail qu'y entrer, le recrutement est une vraie préoccupation des entreprises. Pour attirer le personnel convoité, un bon salaire ne suffit plus. Les valeurs de l'entreprise, son organisation, les prestations annexes qu'elle propose sont autant d'éléments qui lui permettent de se positionner comme



un acteur attrayant ou non du point de vue du recrutement. Les conditions de travail, dont le recours au télétravail, en font incontestablement partie. C'est donc un aspect qui est déjà pris en compte par les entreprises, dans la mesure où cela est praticable pour elles.

L'incitation au télétravail ne nous pose donc pas de problème, dans la mesure où il est possible, souhaité et souhaitable. Et la meilleure campagne d'incitation pour ce faire est l'expérience que les entreprises qui ne pratiquaient pas encore ce mode de travail ont pu en faire.

Nous déplorons en revanche le ton de cette motion, qui entend intervenir dans l'organisation des entreprises par des incitations fortes (sans que l'on sache vraiment à quoi cela fait référence).

Nous voyons également une incongruité à favoriser le télétravail, tout en soulignant que ce dernier doit être préservé des dérives potentielles de l'employeur et de la dégradation des conditions de travail. Si des dérives sont évidemment toujours possibles, notons qu'elles peuvent également être le fait des employés. Le sondage mentionné ci-dessus a ainsi relevé que si 42% des entreprises n'avaient pas observé de diminution de la productivité liée au télétravail, 43% l'avaient constaté. Si la motion se voulait complète, l'invite de sensibilisation aux obligations lors de télétravail devrait s'adresser aux employeurs et aux employés et non uniquement aux premiers. La motion propose de cadrer le télétravail par un modèle de convention. Il se trouve que l'Etat a déjà le sien, introduit depuis plusieurs années, et que nombre d'entreprises proposent déjà une convention de télétravail, précisément pour permettre à ce nouveau mode de travail de se déployer dans les meilleures conditions possibles. L'Union patronale suisse, dont notre Union est membre, a également élaboré son propre modèle. Il n'est donc ni nécessaire ni opportun ni même légal que les autorités genevoises interviennent dans le fonctionnement des entreprises privées, en imposant son propre modèle.

Concernant enfin une intervention du Conseil fédéral, en vue d'assouplir la réglementation européenne, les autorités suisses s'y sont déjà attelées, depuis de nombreux mois. Ainsi, l'OFAS a négocié notamment avec la France un régime d'exception, prolongé jusqu'à fin juin de cette année. A noter que la question de l'assujettissement aux assurances sociales n'est pas la seule impactée par le télétravail. La Suisse a ainsi obtenu de la France par exemple que le régime d'imposition des frontaliers en télétravail ne soit pas modifié, et cela jusqu'à fin juin également. Au-delà de ce que les autorités helvétiques ont déjà entrepris, la décision d'assouplir la réglementation européenne n'appartient ni à la Suisse, ni, a fortiori, au canton de Genève. Par ailleurs, au vu du contexte difficile lié à la négociation de l'accord-cadre entre l'Union européenne et la Suisse, il y a fort à parier que nos partenaires européens ne feront preuve d'aucune souplesse en lien avec la question d'une éventuelle flexibilisation de l'assujettissement aux assurances sociales.

Si cette motion devait être maintenue, nous proposerions alors qu'elle soit l'occasion de faire un bilan global du télétravail, en prenant en compte ses effets sur la mobilité, mais également et notamment sur la santé des collaborateurs, sur la productivité ou encore sur ses effets sur les autres partenaires professionnels (suivi des dossiers, effets sur la consommation, etc).



Charité bien ordonnée commençant par soi-même, un premier bilan pourrait être tiré du télétravail dans le grand Etat.

M 2740

La crise que nous traversons a un impact évident sur nos entreprises. Le chômage a augmenté, même si cette augmentation est moindre que ce que les prédictions alarmistes de mars 2020 laissaient supposer. Cela précisé, la situation économique s'est dégradée dans certains secteurs en particulier, et la fin du régime extraordinaire coronavirus pour indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT) pourrait signifier des pertes encore plus grandes.

Face à la crise liée à la pandémie de COVID-19, le canton de Genève n'est pas resté inactif. Différents projets de loi ont notamment été déposés au sein de votre Parlement, dont certains par le groupe à l'origine de la motion au sujet de laquelle vous auditionnez aujourd'hui les représentants de notre Union. Ces projets ont permis de mettre en exergue des situations difficiles, voire très difficiles, non couvertes par le dispositif fédéral et de débloquer des aides extraordinaires pour les entreprises genevoises. Des contacts réguliers entre les autorités et les associations professionnelles notamment ont par ailleurs permis de mettre en lumière passablement de situations problématiques et de discuter ensemble de la manière la plus adéquate de les résoudre.

La motion dont il est question ici demande un changement de pratique en lien avec l'octroi des RHT. Nous comprenons des invites qu'il est demandé aux autorités une pratique plus généreuse que celle actuelle dans l'octroi d'indemnités RHT.

Il convient de rappeler que la gestion des effets économiques de la crise est traitée en grande partie par le cadre fédéral. En ce qui concerne les indemnités RHT (appelées aussi « chômage technique » ou « chômage partiel »), le cadre légal découle de la loi fédérale sur l'assurance chômage (LACI) et les directives d'interprétation de cette loi sont celles établies par l'autorité fédérale compétente, i.e. le Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO). Les autorités genevoises doivent par conséquent le respecter et l'appliquer. L'Office cantonal de l'emploi (OCE) et les caisses de chômage sont limités dans leur marge de manœuvre par ce cadre. Nos fédérations ont certes été alertées lorsque des réponses tardaient ou des dossiers n'étaient pas acceptés ; elles ont alors porté assistance à leurs entreprises membres et relayé lorsque cela était nécessaire auprès des instances compétentes les éventuels problèmes ou freins. Nous nous réjouissons de la bonne collaboration ainsi entretenue et développée avec les autorités, qui permet d'aider au mieux nos entreprises. Toutefois, le contexte difficile de la crise n'autorise nullement les autorités cantonales à outrepasser le champ de compétences fixé par le droit fédéral.

Cela rappelé, comme relevé ci-dessus, le canton de Genève, en prévoyant des soutiens aux entreprises au-delà du dispositif fédéral ne s'est pas laissé cantonner au cadre strict de la LACI et des indemnités RHT. Différentes aides spécifiquement genevoises ont été votées par le Grand Conseil, le dernier développement ayant été adopté lors de la dernière session. Il concerne notamment les entreprises ayant démarré concrètement leurs activités après le 1^{er}



mars 2020, ainsi que le secteur de la viticulture. On le constate donc, Genève est non seulement sensible à la détresse de ses entreprises, mais agit en leur faveur. Et notre Union s'en réjouit.

En conclusion, et selon notre appréciation, le dispositif genevois prévu est suffisamment complet pour répondre à un large éventail de situations. Certes, il reste des cas isolés qui échappent aux mailles de ce filet de protection resserré. Il appartient alors aux autorités, dont votre Grand Conseil, de déterminer où il convient de placer le curseur de l'aide.

Nous vous remercions de l'attention portée à ces quelques considérations et restons à votre disposition.

Olivia Guyot Unger

Directrice Services juridiques (SAJEC)

FER Genève

Arnaud Bürgin

Directeur Associations professionnelles (DAP)

FER Genève



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

A la commission de l'économie
du Grand Conseil

Par courriel à :
patricia.pestalozzi@etat.ge.ch

Genève, le 10 mai 2021

Concerne : Prise de position de la CGAS sur les motions M2669 et M2740

Mesdames et Messieurs les Député-e-s,

Vous trouverez ci-dessous la prise de position des syndicats genevois relative aux deux motions en titre.

M 2669 : Faire du télétravail une pratique régulière et généralisée dans le secteur privé

La CGAS relève que les arguments avancés par les signataires de la motion relèvent avant tout de la nécessaire diminution de l'impact environnemental des activités économiques en lien avec la crise climatique. La CGAS partage pleinement l'idée d'agir sur les activités économiques directement en revoyant notamment les processus de production pour avoir un impact concret.

Toutefois, la CGAS remarque que la question des déplacements pour se rendre sur son lieu de travail est somme toute assez relative en matière de pollution environnementale et que d'autre part, le télétravail comporte son lot de risques psycho-sociaux non négligeables pour les travailleurs-euses. Il conviendrait donc de revoir en partie les conclusions de la motion pour qu'elle atteigne sa cible.

Impact environnemental : le télétravail ne doit pas freiner les autres mesures

La part des personnes sur le canton de Genève prenant leur voiture pour aller travailler diminue de 50% en 2000 à 30% en 2015. Parallèlement, les déplacements à l'intérieur du canton pour le travail ne représentent que 20% des déplacements en 2015, derrière les achats (22%) et les loisirs (37%).

<https://www.ge.ch/statistique/tel/publications/2019/analyses/communications/ancs-2019-59.pdf>

Bien entendu ces statistiques passent sous silence les mouvements des navetteurs-euses, toutefois, elles sont emblématique d'une tendance de fond généralisée à

l'abandon progressif de l'utilisation de la voiture pour se rendre au travail, abandon qu'il convient de continuer à soutenir au travers du développement des transports publics, notamment transfrontalier, d'un réseau de pistes cyclables, et de toutes autres mesures favorisant la mobilité douce. Des mesures qui devraient aussi être prises en compte dans les entreprises notamment en matière de localisation.

Pour avoir un réel poids sur la question de l'impact environnemental des déplacements du domicile au lieu de travail, il conviendrait donc d'agir sur

- un rapprochement du lieu de domicile du lieu de travail en offrant des possibilités d'habiter proche de son lieu de travail ;
- une obligation pour les entreprises de mettre à disposition des moyens de transports autres que des véhicules motorisés individuels (abonnements de transports publics, vélos, navettes,...) ;
- un développement encadré du télétravail

Les limites et les dérives du télétravail

La CGAS est favorable à un développement du télétravail à condition qu'il soit strictement encadré et ne remette pas en cause les collectifs de travail. La CGAS insiste sur le fait que le télétravail ne rime pas automatiquement avec liberté, autonomie et conciliation entre vie de famille et vie professionnelle. Il peut correspondre à l'exact inverse s'il n'est pas strictement encadré. La CGAS revient ci-dessous sur quelques axes fondamentaux :

1) Prise en charge des coûts par l'entreprise

Selon la jurisprudence, les coûts inhérents au télétravail doivent être pris en charge par l'entreprise. De nombreuses entreprises ont toutefois largement et abusivement dérogé à cette règle dans le cadre de cette pandémie au prétexte que le télétravail n'était que momentané. Alors que l'on voit bien que le télétravail gagne en importance, les organisations patronales souhaitent reporter les charges sur les travailleurs et travailleuses et de nombreuses entreprises ne respectent actuellement pas le Code des obligations. En l'absence de règles de droit public, à moins de contester le report des coûts devant le tribunal des prud'hommes, les travailleuses et travailleurs sont trop souvent lésés. Cela va de l'achat de fourniture (encre de l'imprimante, feuilles, stylos) à l'ameublement (chaise et table de travail) en passant par la connexion internet, le téléphone ou encore l'électricité, l'usage du logement et matériel privé (ordinateur par exemple) qui devraient faire l'objet d'une indemnisation équitable.

2) Ergonomie, horaires, surveillance des travailleurs... et absence de contrôles

La CGAS s'oppose au développement du télétravail si ce dernier doit s'effectuer au détriment de la santé du personnel. Les règles en matière de protection des travailleurs et travailleuses prévues dans la Loi fédérale sur le travail (LTr)¹ s'appliquent également au télétravail. Toutefois ni l'OCIRT, ni l'IPE n'ont actuellement les moyens matériels d'en vérifier l'application. Il conviendrait qu'un renforcement du télétravail s'accompagne d'un renforcement des contrôles, y compris au domicile des travailleurs et travailleuses pour constater la conformité des postes de travail à la LTr.

3) Eloignement social et importance du collectif de travail

¹ Poste de travail ergonomique, interdiction du travail de nuit et du dimanche, enregistrement du temps de travail et interdiction de la surveillance des travailleurs,...

Le premier confinement suivi de l'obligation de télétravail durant la deuxième vague ont montré les limites du télétravail quant au bien-être des travailleurs et travailleuses. Le personnel en télétravail a souffert de l'éloignement forcé de ses collègues de travail et de l'impossibilité de se retrouver sur son lieu de travail. Si le télétravail peut représenter une amélioration indéniable quant à une modulation des horaires à leur marge, il conduit également rapidement à l'isolement et à une forte insécurité sur les processus et contenus du travail par la perte de lieux et moments de coordination et d'échanges informels entre collègues ou avec la hiérarchie qui ponctuent une journée ordinaire de travail. Il ressort de cette crise qu'à de rares exceptions près, le télétravail ne doit donc ni être contraint, ni constituer la part majoritaire du travail fourni, au risque de se faire au détriment de la santé du personnel.

La CGAS préconise une limitation du télétravail à une ou deux journées dans une semaine de 5 jours.

Par ailleurs, dans la mesure où le télétravail relève d'une part de l'organisation du travail au sein de l'entreprise et d'autre part de la situation personnelle des travailleuses et travailleurs (notamment en matière de logement et d'espace de travail à disposition dans ce dernier), son implémentation dans l'entreprise doit être soumise au double accord des organisations représentatives du personnel et des travailleuses et travailleurs individuellement.

4) Après la fracture numérique, celle du télétravail ?

Mesure positive si elle est suffisamment encadrée, le télétravail n'est pas possible pour tout le monde. Le personnel au front lors de la pandémie l'a constaté en s'exposant dangereusement au virus. Ce sont généralement les professions les moins bien rémunérées et les plus pénibles qui ne peuvent s'effectuer en télétravail : manœuvres sur les chantiers, vendeuses et vendeurs, livreurs-euses, personnel de nettoyage,... Autant de personnes qui n'accéderont jamais à la possibilité de télétravail. Il conviendrait donc de promouvoir des améliorations de leurs conditions de travail parallèlement au développement pour d'autres du télétravail. Cela pourrait se réaliser au travers d'une prise en charge des coûts de déplacement du domicile au travail ou d'une intégration (totale ou partielle) du temps de déplacement dans le temps de travail. Dans tous les cas, il faudrait veiller à ne pas créer de « fracture du télétravail ».

Amendements aux invitations de la motion

Pour ces motifs, la CGAS soutient les amendements suivant (en souligné) dans les invitations de la motion :

« [...] »

- à réaliser une large campagne d'information qui promeuve le télétravail en rappelant les règles à respecter et en contrôlant son application;
- à proposer que l'employeur mette en place d'autres mécanismes incitatifs agissant notamment sur la prise en charge de moyens de transports moins polluant que la voiture pour les déplacements domicile-travail (abonnements de transports publics, vélos,...) et inciter à prendre en charge les coûts des déplacements pour le personnel n'ayant pas la possibilité d'effectuer du télétravail ;
- à prévenir l'éventuelle dégradation des conditions de travail (manquements de l'employeur.euse dans son devoir d'assistance, abus tels que le passage vers une rémunération sur mandat plutôt que mensuelle, appels et communications hors des heures de bureau au mépris du droit à la déconnexion, flexibilisation à outrance des horaires de travail, etc.) par une sensibilisation accrue quant aux devoirs de l'employeur.euse. Par ailleurs l'OCIRT doit largement faire connaître les droits des

travailleuses et travailleurs tant par rapport aux frais à prendre en charge qu'aux exigences en matière horaire ainsi qu'en matière d'ergonomie ou de surveillance. L'OCIRT doit pouvoir déployer des contrôles des conditions de travail au domicile des travailleurs et exiger des employeurs des mesures:

–à prévenir l'éventuelle dégradation des conditions de travail par la mise à disposition d'un modèle de convention de télétravail contenant une liste d'engagements de l'employeur.euse. L'OCIRT doit proposer ce modèle aux partenaires sociaux dans le cadre de la conclusion de CCT :

–à prendre langue avec le Conseil fédéral pour qu'il entreprenne des démarches auprès des partenaires européens en vue d'assouplir le règlement dissuadant une personne résidente dans l'Union européenne de pratiquer le télétravail à plus de 25% à Genève. Veiller à limiter à 1-2 jours par semaine le télétravail afin de ne pas couper le travailleur du collectif de travail.

Documentation :

<https://www.ge.ch/statistique/tel/publications/2019/analyses/communications/ancs-2019-59.pdf>

page 11

https://www.ge.ch/statistique/domaines/apercu.asp?dom=11_02

tableau T_11_06_1_3

https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/communiqués/143f_LC_Homeoffice.pdf

M 2740 : Pour éviter les licenciements, l'Etat doit augmenter les RHT !

La CGAS soutient pleinement le système des RHT en ce sens qu'il a permis d'éviter de nombreuses situations de licenciement et nous soutenons la prolongation des RHT tant que la crise durera.

La CGAS regrette toutefois que les travailleuses et travailleurs se voient amputés de 20% de leurs salaires et qu'il n'y ait aucune obligation faite à l'employeur ou à l'Etat de couvrir ces 20% manquants.

Par ailleurs, la CGAS déplore les abus patronaux en matière d'aides (prêts COVID ou fraude aux RHT). Rien qu'à Genève, la Tribune de Genève nous indiquait le 12 mars dernier 64 procédures pénales pour plus de 9 millions de francs de prêts. Lorsque l'on sait que les contrôles sont des plus sporadiques et que, si l'entreprise rembourse les montants indûment touchés, il n'y a pas de dénonciation pénale, on réalise qu'il ne s'agit que de la pointe de l'iceberg. Les cas d'entreprises touchant les RHT tout en faisant travailler leur personnel à 100% sont nombreux.

En matière de RHT, la Département fédéral de l'économie a indiqué en fin d'année que sur 148 000 décomptes de chômage partiel contrôlés, il y a eu 576 annonces d'abus, soit 0,4%. Dans la mesure où ces contrôles sont superficiels, les cas d'abus sont donc plus élevés et représentent, pour Genève et en fonction de la masse salariale versée sous forme de RHT, des dizaines de millions de francs.

Selon les statistiques cantonales, les demandes de RHT sont passées de 9349 entreprises en août 2020 à 3228 en septembre 2020. Les travailleurs concernés par des RHT sont passés dans le même temps de 86'880 en août 2020 à 43'904 en septembre 2020.

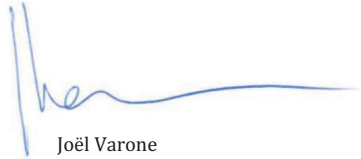
La raison fournie par le Département de l'économie derrière cette baisse drastique du nombre de demandes tenait dans le fait que le Seco n'admettait plus à partir de septembre la simple mention du COVID comme justificatif donnant droit aux RHT mais réclamait plus d'éléments probants de la part des entreprises. Cette baisse drastique laisse pointer un nombre très important d'abus en la matière qui aurait justifié le déploiement d'un dispositif conséquent de contrôle.

Au vu de ces éléments, tout en soutenant pleinement le dispositif de RHT, la CGAS vous demande de refuser un assouplissement dans les règles d'octroi des RHT sans la mise sur pied d'un dispositif de contrôle serré des entreprises prévoyant notamment des sanctions sévères en cas d'abus et sans contrepartie pour les travailleuses et travailleurs afin de couvrir la perte de 20% de leur salaire.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce courrier, et vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs les Député-e-s, nos salutations distinguées.



Davide De Filippo
Président CGAS



Joël Varone
Secrétaire CGAS

Date de dépôt : 15 juin 2021

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Pierre Eckert

Mesdames les députées,
Messieurs les députés,

La présente motion demande simplement de favoriser la pratique du télétravail dans le secteur privé. Avant la pandémie, seulement 3% des personnes actives télétravaillaient de manière régulière. A titre comparatif, ce chiffre s'élevait à 17% en 2015 en moyenne dans l'Union européenne. La situation de pandémie a rendu cette pratique parfois obligatoire, parfois fortement recommandée, démontrant que le télétravail est possible, qu'il est apprécié par une bonne partie du personnel et que les performances ne se trouvent en tous cas pas diminuées.

Une fois la situation sanitaire stabilisée, il est fort à prévoir que l'on retournera à des taux de télétravail proches de la situation antérieure si un coup de pouce n'est pas donné. La motion demande donc de renforcer les conditions-cadres permettant de favoriser le télétravail pour le bénéfice à la fois des employeurs et employeuses et des employés et employées.

La majorité de la commission ayant pris le détestable parti de vider la motion de toutes ses invites, sauf une, avant de refuser l'ensemble du texte, le rapporteur de minorité redépose ici l'ensemble des invites sous forme d'amendement général. Il précise que ces invites diffèrent partiellement des invites originelles de la motion afin de tenir compte des contributions positives formulées lors des auditions.

Les invites suivantes sont déposées sous forme d'amendement :

invite le Conseil d'Etat

- à inciter les entreprises actives à Genève à proposer la pratique régulière du télétravail à leurs employés et employées ;
- à proposer et mettre en place des mécanismes incitatifs pour convaincre les entreprises d'introduire plus largement la pratique du télétravail dans leur quotidien tout en maintenant l'équité entre le personnel ayant la possibilité de télétravailler et celui qui ne l'a pas ;
- à prévenir l'éventuelle dégradation des conditions de travail (manquements des employeurs et des employeuses dans leur devoir d'assistance, abus tels que le passage vers une rémunération sur mandat plutôt que mensuelle, appels et communications hors des heures de bureau au mépris du droit à la déconnexion, flexibilisation à outrance des horaires de travail, etc.) par une sensibilisation accrue quant aux devoirs des employeurs et des employeuses ;
- à mettre à disposition un modèle de convention de télétravail pleinement compatible avec la loi sur le travail (LTr) ;
- à faire en sorte que ce modèle soit proposé aux partenaires sociaux dans le cadre de la conclusion de CCT ;
- à prendre langue avec le Conseil fédéral pour qu'il entreprenne des démarches auprès des partenaires européens en vue d'assouplir les règlements dissuadant une personne résidente dans l'Union européenne de pratiquer le télétravail à plus de 25% à Genève, que cela soit du point de vue des prestations sociales ou de la fiscalité.

Commentaire au sujet de chaque invite :

à inciter les entreprises actives à Genève à proposer la pratique régulière du télétravail à leurs employés et employées ;

Les raisons d'encourager le télétravail sont largement détaillées dans l'exposé des motifs. Elles comprennent notamment des arguments environnementaux liés au trafic pendulaire ainsi que de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La crainte formulée par la majorité de perte de lien avec le milieu professionnel est infondée puisque le télétravail n'est encouragé qu'un ou deux jours par semaine. Ajoutons aussi que le télétravail ne doit pas obligatoirement être effectué à domicile puisqu'il peut être effectué dans des tiers-lieux comme des espaces de coworking. La motion cherche clairement à favoriser ce type de lieux également.

à proposer et mettre en place des mécanismes incitatifs pour convaincre les entreprises d'introduire plus largement la pratique du télétravail dans leur quotidien tout en maintenant l'équité entre le personnel ayant la possibilité de télétravailler et celui qui ne l'a pas ;

Nous laissons l'Etat, en bonne entente avec les partenaires sociaux, définir ces mécanismes incitatifs. La pratique du télétravail peut être ressentie comme un avantage, notamment en termes de gestion des horaires et de surveillance par la hiérarchie. Il est donc important de maintenir l'équité avec le personnel qui ne peut ou ne veut pas télétravailler. Dans l'esprit de la motion, le télétravail doit bien entendu rester volontaire et non obligatoire pour les employés et les employées.

à prévenir l'éventuelle dégradation des conditions de travail (manquements des employeurs et des employeuses dans leur devoir d'assistance, abus tels que le passage vers une rémunération sur mandat plutôt que mensuelle, appels et communications hors des heures de bureau au mépris du droit à la déconnexion, flexibilisation à outrance des horaires de travail, etc.) par une sensibilisation accrue quant aux devoirs des employeurs et des employeuses ;

Du point de vue des employés et des employées, un certain nombre de dangers sont liés à la pratique du télétravail. Ils sont listés dans l'invite. Le devoir d'assistance comprend notamment la mise à disposition d'un matériel adéquat et la surveillance des conditions d'ergonomie.

à mettre à disposition un modèle de convention de télétravail pleinement compatible avec la loi sur le travail (LTr) ;

Un modèle proposé par l'Union patronale suisse existe, mais il est insuffisant sur certains points. Le droit à la déconnexion n'y est par exemple pas mentionné. Les obligations des employeurs et des employeuses méritent également d'être précisées.

à faire en sorte que ce modèle soit proposé aux partenaires sociaux dans le cadre de la conclusion de CCT ;

Cette invite s'explique d'elle-même.

à prendre langue avec le Conseil fédéral pour qu'il entreprenne des démarches auprès des partenaires européens en vue d'assouplir les règlements dissuadant une personne résidente dans l'Union européenne de pratiquer le télétravail à plus de 25% à Genève, que cela soit du point de vue des prestations sociales ou de la fiscalité.

Pour des raisons de versement des prestations sociales et de fiscalité, la pratique du télétravail plus d'un jour par semaine pour le personnel résidant

dans l'Union européenne, notamment la France voisine, est extrêmement coûteuse. La limite actuelle est fixée à 25% de proportion de télétravail. L'objectif est de demander au Conseil fédéral d'ouvrir des négociations permettant d'augmenter ce taux à 40% correspondant à deux jours de télétravail par semaine.

La motion a été amendée par la majorité de la commission de façon à la vider totalement de sa substance, si bien qu'elle ne peut être que difficilement soutenue, même par l'auteur de la motion. Nous vous recommandons ainsi, Mesdames les députées, Messieurs les députés, de réintroduire les invites améliorées telles que détaillées dans ce rapport de minorité, avant d'accepter la proposition de motion.