



La possibilité du travail à domicile «prescrit» par le médecin est apparue en Suisse lors de la pandémie. (OLGA PANKOVA/MOMENT RF/GETTY IMAGES)

JULIE EIGENMANN

«Il m'a dit: «Tu as caché ta grossesse pendant trois mois, j'aimerais que ça continue». Sandra* travaillait il y a quelques années en Suisse romande dans le secteur des technologies. L'annonce de la future arrivée de son bébé a profondément agacé son employeur, qui a dès lors surveillé de façon accrue ses faits et gestes. Un contexte difficile, auquel est venue s'ajouter une grossesse à risque. De quoi l'angoisser et l'épuiser.

Résultat: son gynécologue lui a prescrit un réaménagement de poste de travail avec travail à domicile à 100%, pour un mois dans un premier temps. Malgré la pratique de télétravail existante dans l'entreprise, son employeur a refusé, au motif que si «je n'étais pas capable de travailler au bureau, je ne serais pas capable de travailler chez moi. Je n'avais pas le choix, je voulais garder mon emploi. J'ai donc continué à venir», raconte-t-elle. Elle ne sera arrêtée que lorsque le médecin lui prescrira une incapacité de travail complète, mais ce refus aura des conséquences à long terme sur sa santé mentale.

Des questions adressées au patronat

Le télétravail «prescrit» par le médecin: s'il n'est pas une option pour nombre de métiers et que ces prescriptions ne sont pas monnaie courante, cette option a émergé en Suisse depuis la pandémie. Nadia Droz, psychologue spécialisée en santé au travail, l'a vu requis pour certains de ses patients. Pour éviter des transports en cas de maux de dos mais aussi pour des questions de santé mentale. «Pour éviter à certains d'être confrontés à des collègues dans le cadre de conflits ou le temps d'un audit, lorsque l'ambiance est délétère. Ou après un burn-out pour que la personne puisse reprendre le travail sans être trop dérangée ou dans le bruit, liste-t-elle. Ces limitations ne peuvent évidemment pas être définitives, mais c'est un outil de plus pour le retour au travail dans certains cas et ainsi éviter une perte des contacts et des connaissances.»

Cette nouvelle pratique soulève des questions par essence délicates, mêlant santé, droit et télétravail, dans un contexte où ce dernier est devenu plus commun mais qui voit aussi certaines entreprises faire machine arrière.

A la Fédération des entreprises romandes Genève, on en atteste: la faïtière patronale reçoit toujours plus des questions juridiques au sujet de certificats médicaux mentionnant une recommandation d'effectuer du télétravail, à temps partiel ou à temps plein, bien souvent pendant plusieurs mois.

«Lorsque les employeurs sont informés des raisons pour lesquelles le télétravail est préconisé, par exemple incapacité de se déplacer en raison d'un accident, ils ont tendance à accepter, en tout cas pour une période limitée, rapporte Arnaud Bürgin, directeur général de la Fédération des entreprises romandes

Le télétravail sur avis médical crée la division

EMPLOI En raison d'une jambe cassée, d'un burn-out, d'une grossesse compliquée... Depuis le covid, différents cas peuvent amener des médecins à recommander que des patients exercent temporairement à domicile. Certains employeurs s'y opposent

Genève. Quand ils n'ont pas de détails ou suspectent que le télétravail ne répond pas réellement à un besoin médical, les employeurs ont tendance à refuser.»

Un cadre juridique flou

Et d'illustrer avec un exemple: celui d'une mère en instance de divorce qui a fourni à son employeur un certificat médical d'un médecin français stipulant qu'elle devait faire du télétravail tous les mercredis pendant une durée minimale de six mois.

«On voit une augmentation de ces questions depuis le covid», rapporte Léna Nussbaumer-Laghzaoui, avocate active en droit du travail et de la fonction publique et spécialiste des questions d'égalité. «Une employée en retour de burn-out s'était vu prescrire du télétravail à 40% notamment en raison d'un environnement de travail difficile et pour lui éviter un long trajet alors qu'elle était encore fragile, mais son employeur a refusé, raconte-t-elle. Un employeur nous a aussi contacté pour savoir s'il était tenu de respecter une recommandation de télétravail à 100%,

pour une durée limitée, sans autre explication.»

Ce peut être délicat parce que l'employeur ignore souvent si la prescription «est fondée sur une incapacité par exemple liée au poste de travail, à un diagnostic ou si elle a un caractère préventif», poursuit Léna Nussbaumer-Laghzaoui. Dans le doute,

En Suisse, le certificat médical n'est pas non plus défini dans la loi. «Il ne constitue pas un moyen de preuve absolu, l'employeur ayant la possibilité de mettre en cause sa validité en proposant un contre-avis médical, indique Jean-Philippe Dunand, avocat, professeur de droit du travail à l'Université de Neuchâtel, et

employeurs, note l'avocat. «Ce peut être mieux qu'une incapacité totale de travailler. Mais se pose la question de savoir si la place de travail à domicile est adaptée et conforme à la législation sur le travail.»

Une opération gagnant-gagnant?

La preuve par l'exemple avec Viviana, qui occupe un poste à responsabilité dans le domaine de la petite enfance. Après un burn-out et un moment d'absence, ce qui, me médecin, qui n'était pas forcément favorable à une reprise à temps partiel, lors d'une période intense, l'a validée pour autant qu'elle s'effectue en télétravail. «L'idée était que je puisse faire la partie administrative sans être constamment interrompue, ce qui me demande beaucoup d'énergie à chaque fois. Petit à petit, on augmente mon retour sur le terrain. Et quand je suis sur place, je suis vraiment disponible.»

Elle salue dans son cas un contexte très bienveillant. «Quand l'employé comme l'employeur ont envie d'un retour durable, c'est une option très

«C'est un outil de plus pour le retour au travail dans certains cas et ainsi éviter une perte des contacts et des connaissances»

NADIA DROZ, PSYCHOLOGUE SPÉCIALISÉE EN SANTÉ AU TRAVAIL

parce que l'employeur doit protéger et respecter la personnalité de l'employé, elle suggère aux entreprises réticentes à la recommandation de télétravail de se tourner vers un médecin-conseil. Car rien dans la loi ne prescrit des modalités liées au télétravail, qui relèvent du contrat de travail ou des règlements d'entreprises, indique l'avocate.

chroniqueur régulier pour *Le Temps*. «Mais la jurisprudence a validé les certificats dits «à géométrie variable», qui attestent que la personne peut travailler mais pas dans le cadre de son poste actuel, soit une incapacité limitée à la place de travail.» Et ce, souvent en lien avec des conflits relationnels.

Ces certificats ne sont pas forcément défavorables aux

utile. Sinon le risque est que la personne revienne sur site trop vite et replonge.»

Du côté des employeurs, on ne cache pas certaines réticences. «De notre point de vue, un médecin ne peut pas imposer à un employeur des modalités d'exercice de l'activité salariée, avance Arnaud Bürgin (FER GE). Nous conseillons aux employeurs de demander aux employés de fournir un document qui indique s'il existe une incapacité de travail ou non et de les informer que le certificat médical préconisant du télétravail ne sera pas pris en compte.»

«Une ingérence»

«Ce n'est pas au médecin de décider du lieu de travail, c'est quelque part une ingérence qui fait fi de la réalité de l'entreprise», soutient Marco Taddei, responsable romand de l'Union patronale suisse. Dans certains cas, une solution dans un intérêt mutuel peut toutefois être trouvée, nuance-t-il, «mais un dialogue doit pouvoir s'installer entre la personne malade et l'employeur.»

Il y a bien sûr le secret médical. Mais «une meilleure collaboration entre les différentes parties prenantes est possible dans certains cas, avec du télétravail à durée déterminée qui peut être en faveur de l'employeur comme de l'employé», estime Jessica Silbermann, présidente d'HR Swiss, l'association professionnelle nationale pour la gestion des ressources humaines. Rappelant que chaque cas relève de l'humain et est très différent. «Du télétravail en cas de conflit ne résoudra pas le problème», prévient-elle cependant.

Elle mentionne aussi le rôle que peut jouer le Case Manager, professionnel qui agit comme pivot entre l'employé, les médecins, les assurances et l'employeur pour faciliter par exemple un retour à l'emploi après une maladie.

Dans l'optique d'un dialogue justement, la création d'un formulaire est en discussion entre les médecins et les associations patronales neuchâteloises, révèle Dominique Bünzli, médecin généraliste, membre de la FMH mais aussi président de la Société neuchâteloise de médecine. «Lorsque la personne est absente depuis plus d'un mois, l'employeur remplirait un formulaire qui décrit le poste, que l'employé remettrait au médecin. Cela permettrait d'amener dans la discussion entre le médecin et son patient des propositions d'adaptation. Le télétravail pour un temps, par exemple.»

N'y a-t-il pas un risque dans ce cas de «forcer» à du retour en télétravail quelqu'un qui aurait besoin d'un arrêt complet? «Non, répond-il, la maladie responsable de l'incapacité sera prise en compte.»

En France, les députés se sont penchés en novembre sur la possibilité d'autoriser les médecins à prescrire du télétravail, notamment pour faciliter un retour plus progressif au travail après un arrêt long. En lieu et place d'un arrêt maladie. ■

* Prénom d'emprunt.

CERTIFICAT

Le point de vue des médecins

Du côté des médecins, Dominique Bünzli, médecin généraliste et membre de la FMH, estime que ces «certificats de télétravail» restent assez rares. «Lorsque le patient ne peut pas conduire et que son lieu de travail est éloigné, il peut être 100% apte depuis la maison.» Mais au-delà de ce type de cas, il juge difficile d'établir des règles générales. «Il faudrait aussi pouvoir discuter davantage avec les employeurs, mais nous sommes tenus au secret médical et dépendant de l'accord du patient. Le médecin doit faire preuve d'empathie, mais doit toujours pouvoir justifier médicalement l'incapacité et ne pas faire des certificats de complaisance.» ■ J. E.

DROIT DU TRAVAIL

La grossesse, un cas à part

La grossesse implique, elle, une protection particulière. Léna Nussbaumer-Laghzaoui, avocate active en droit du travail et de la fonction publique et spécialiste des questions d'égalité, cite l'article 35 de la loi sur le travail: «L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.» Un cas de refus de télétravail à l'égard d'une femme enceinte dont les tâches peuvent être effectuées à distance pourrait en plus tomber sous le coup de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, notamment en tant qu'indice de discrimination.» ■ J. E.