

Guide VPH à destination des responsables d'unité : Gestion des conditions de travail durant la phase à fort impact du chantier « Double Deck »

02.07.2025



Dans le cadre de la préparation au projet Double Deck, et en anticipation de son impact potentiel sur certains membres du personnel en particulier entre juillet et novembre 2025, ce guide est établi par la VPH à destination des Responsables d'unités / responsables hiérarchiques et vise à définir les adaptations possibles des conditions de travail.

Dans le cadre du chantier de démolition générant des vibrations, du bruit et de la poussière, il n'est pas possible de prédire les impacts précis pour chaque membre du personnel, ceci dépendant de la localisation de son espace de travail, de ses missions et des outils nécessaires à l'accomplissement des tâches. Les Responsables d'unités ont donc la tâche d'accompagner leurs équipes dans l'évaluation au cas par cas des besoins et des éventuelles adaptations des conditions de travail, tout en respectant le cadre rappelé ici.

Nos recommandations s'appuient sur les dispositions légales, ainsi que sur le règlement applicable au télétravail (LEX 4.1.8) et le règlement concernant la gestion du temps de travail (RGT – LEX 4.1.4).

Horaires de travail

- L'horaire habituel de travail s'effectue généralement entre 7h30 et 18h. Si les tâches peuvent être effectuées en dehors des horaires habituels, un aménagement temporaire des horaires peut être envisagé, d'entente avec les collaborateur·trices (article 5 de la Lex 4.1.4).
- Ce décalage dans les horaires ne comporte aucune compensation financière particulière.
Cependant nous encourageons le maintien d'un horaire habituel (entre 7h30 et 18h) pour assurer une bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et demandons au responsable hiérarchique de tenir compte de cas particuliers.
 - Le travail du soir (jusqu'à 23h) et du samedi est possible, en dernier recours.
 - Le travail de nuit (23h à 6h) et du dimanche n'est pas autorisé.
- L'obligation de repos quotidien doit être respectée : une période minimale de 11 heures consécutives de repos entre deux journées de travail doit être garantie.

Télétravail

- Le télétravail nécessite un accord entre la personne concernée et son ou sa responsable hiérarchique (LEX 4.1.8). Le taux peut être autorisé jusqu'à 40% par mois pour un taux d'activité de 100%. On se référera à la règle du prorata autant que possible pour les taux d'activité inférieurs.

En cas de nuisances avérées et significatives, la ou le responsable hiérarchique pourrait imposer temporairement le télétravail, même au-delà de 40% du temps de travail, pour les personnes éligibles.

Il est de la responsabilité des collaborateur·trices de s'assurer de travailler dans un environnement adapté à l'accomplissement de leurs tâches, conformément aux dispositions de la LEX 4.1.8. Nous recommandons aux responsables hiérarchiques de s'assurer d'un suivi approprié du personnel concerné et de maintenir une communication régulière durant toute la période de télétravail.

- Les collaboratrices et collaborateurs avec un statut de travailleur frontalier domicilié en France qui sont exemptés de l'impôt à la source perdront leur exemption dès le moment où leur taux de télétravail dépasse 40% de leur taux d'activité contractuel. Ils et elles doivent contacter salaires@epfl.ch dès qu'ils ou elles dépassent cette limite.
- Pour les postes nécessitant une présence physique, des mesures d'atténuation des nuisances pourront être mises en place. Des moyens techniques sont déjà anticipés par la VPO pour réduire au maximum cet impact.
En cas de question ou demande supplémentaire, chacun·e peut se référer à la page [web dédiée au chantier Double Deck](#), et utiliser cette adresse email (doubledeck-info@epfl.ch), pour les questions restées sans réponse.

Vacances

- Vous pouvez encourager fortement les collaborateur·trices directement impacté·es par le chantier à planifier et prendre leurs vacances durant la période de juillet à octobre 2025, voire à diminuer le solde de vacances. Pour plus d'informations, veuillez consulter les instructions EPFL relatives aux vacances [ici](#).
- En dernier recours, la ou le responsable hiérarchique peut fixer les vacances unilatéralement moyennant un préavis de trois mois pour le solde de l'année en cours ou d'un mois pour le solde des années antérieures. En dehors de ces conditions et préavis, le chantier ne constitue pas une situation permettant d'imposer des vacances au personnel.

Impossibilité de travailler

- Dans le cas où les mesures d'atténuation des nuisances ne suffisent pas et que le télétravail n'est pas une option, une collaboratrice ou un collaborateur peut se trouver dans l'impossibilité de travailler.
- Cette situation individuelle devra être annoncée et discutée entre la ou le responsable hiérarchique et la ou le RRH. Dans ce cas, il n'y aura pas de chômage technique et le salaire sera maintenu.

Assistant·es doctorant·es impactées par les travaux

- Si les nuisances liées au chantier empêchent la réalisation d'activités essentielles au projet de recherche d'assistant·es doctorant·es, et leur font prendre du retard, une évaluation au cas par cas pourra être effectuée. Une extension de contrat pourrait être envisagée au-delà des 4 ans dans le cas d'impacts avérés. Il est recommandé aux Directeur·trices de thèse de signaler ces situations à l'Ecole Doctorale dès que possible pour explorer les solutions possibles.
 - Le formulaire d'extension est disponible sur la page web de l'école doctorale et doit être rempli par l'assistant·e doctorant·e après discussion avec son ou sa Directeur·trice de thèse. Ce formulaire devra ensuite être validé et signé par le ou la Directeur·trice de thèse, le ou la responsable du programme doctoral et, finalement, par l'école doctorale.
 - Une fois le formulaire validé par l'ensemble des signataires, un workflow sera transmis au RRH ou GRH concerné, pour procéder à la validation de l'extension du contrat.

Financements externes

Toute question portant sur les financements externes (Third party fund) doit être adressée au Research Office.



Pour toute autre question, vous pouvez contacter votre RRH et/ou GRH qui vous accompagnera dans ces évaluations et pourra vous orienter le cas échéant vers d'autres sources d'information ou de support à la VPH ou en dehors.