



Webinaire

Télétravail : attention aux risques psychosociaux !

2021

Par Lydia Hamoudi
Avocate associée

NOVIA
AVOCATS



Bienvenue !

NOVIA
AVOCATS



Sommaire

LA NOTION DE TELETRAVAIL ET LES OBLIGATIONS ASSOCIEES

L'OBLIGATION DE SECURITE

LES RPS INDUITS PAR LE TELETRAVAIL

LES MESURES DE PREVENTION

LES INDICATEURS ET LES ACTIONS

LA PREVENTION SECONDAIRE



1/3 des salariés en télétravail fin 2020



39% des actifs indiquent que leur métier n'est pas télétravaillable

Quelques chiffres



85% des DRH considèrent souhaitable de développer de télétravail



93% des DRH pensent que le télétravail bouleversera les pratiques managériales



LE CADRE JURIDIQUE



La notion de télétravail

? Le télétravail, qu'est-ce que c'est ?

- Article L. 1222-9 du Code du travail : toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication
 - Soit dès l'embauche, soit ultérieurement
- Autres sources :
 - Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005
 - Contexte de covid-19 : Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie du Covid-19
 - Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020

Mise en place du télétravail



Covid-19 : le télétravail obligatoire ?



- Instruction du 3 novembre 2020 : le télétravail doit être porté à **100%** dès lors que le poste du salarié le permet sauf impossibilité
- L'employeur doit alors mettre en place :
 - ✓ Une **organisation du travail** permettant de réduire les déplacements domicile-travail
 - ✓ Un **aménagement du temps de présence** pour réduire les interactions sociales
 - ✓ Un **renforcement** des gestes barrières et de la distanciation sociale
- En cas de refus, l'employeur a une « obligation » de motivation : identification des activités et tâches non télétravaillables et explications

Covid-19 : le télétravail obligatoire ?



- Le télétravail au domicile du salarié reste subordonné à l'accord préalable de ce dernier
- Par exception, des circonstances exceptionnelles, comme un **risque d'épidémie**, peuvent justifier d'imposer le télétravail au domicile :

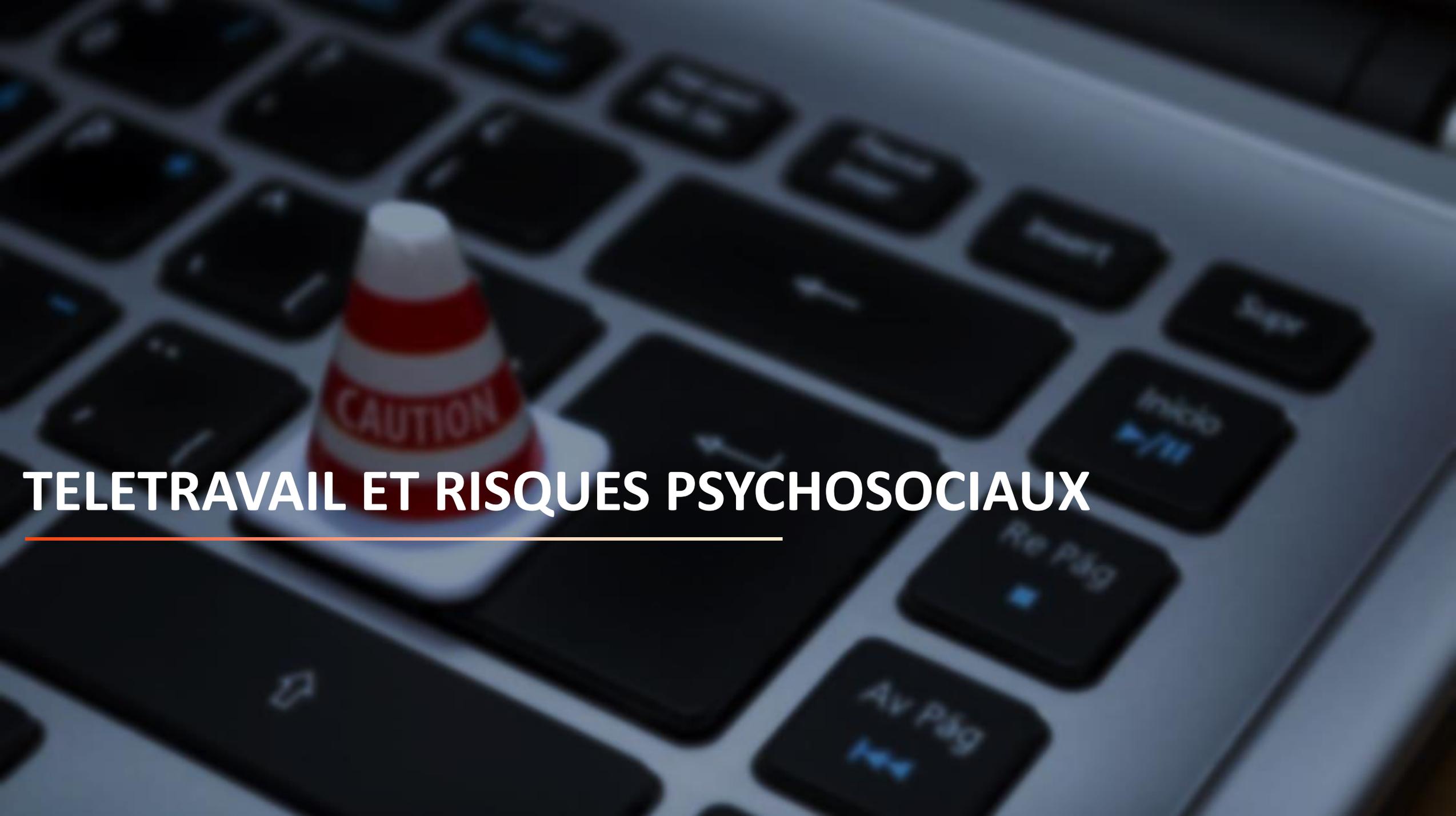
« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés » (art. L.1222-11 du Code du travail)

Obligation de sécurité et télétravail

- Articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail : l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des salariés et donc des télétravailleurs
 - L'employeur est ainsi tenu à l'égard des télétravailleurs à une **obligation de prévention des risques** qui passent par :
 - ✓ des actions de prévention des risques professionnels
 - ✓ des actions d'information et de formation
 - ✓ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

- Concernant le télétravail :

*« L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est **présumé** être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale »*



TELETRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Problématique

- **Position du problème :**

- Le télétravail éloigne le salarié de son lieu de travail et de la collectivité des travailleurs, ce qui peut le fragiliser
- Il devient alors un facteur de risques psychosociaux, définis comme :

« les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »

- **Exemples :** le stress, les violences internes (conflits, harcèlement moral ou sexuel, etc.), les violences externes (insultes, menaces, agressions, etc.)



Conséquences pour le salarié et l'employeur



Pour le salarié

Ces risques peuvent entraîner des **pathologies**, telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi favoriser les troubles musculosquelettiques ou les maladies cardio-vasculaires



Pour l'employeur

Les RPS ont également des **répercussions organisationnelles** et **économiques** : absentéisme, turnover, augmentation des accidents de travail, taux de cotisation AT/MP, dégradation du climat social, etc.

Les facteurs de risque induits par le télétravail



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Tensions, fracture numérique, isolement, stress,
addictions



RELATIONS DE TRAVAIL

Réduction des interactions, accroissement de
l'autonomie, réduction de la visibilité



EXECUTION DU TRAVAIL

Surcharge de travail, difficultés à s'autogérer,
porosité entre la vie professionnelle et la vie
personnelle





Focus sur : l'isolement du télétravailleur

- De nombreuses études ont mis en évidence le **risque d'isolement** pour les personnes en télétravail
 - Le lien social et le climat d'équipe sont cruciaux
 - Or, les équipes sont de moins en moins présentes en un même lieu
- Face au risque d'isolement, les différentes études conduites ces dernières années tendent vers la conclusion qu'il conviendrait de privilégier le télétravail « pendulaire ou alternant » (ANACT), soit mixer le temps de présence au bureau et temps de travail d'environ 2 jours par semaine



LES ACTIONS DE PREVENTION

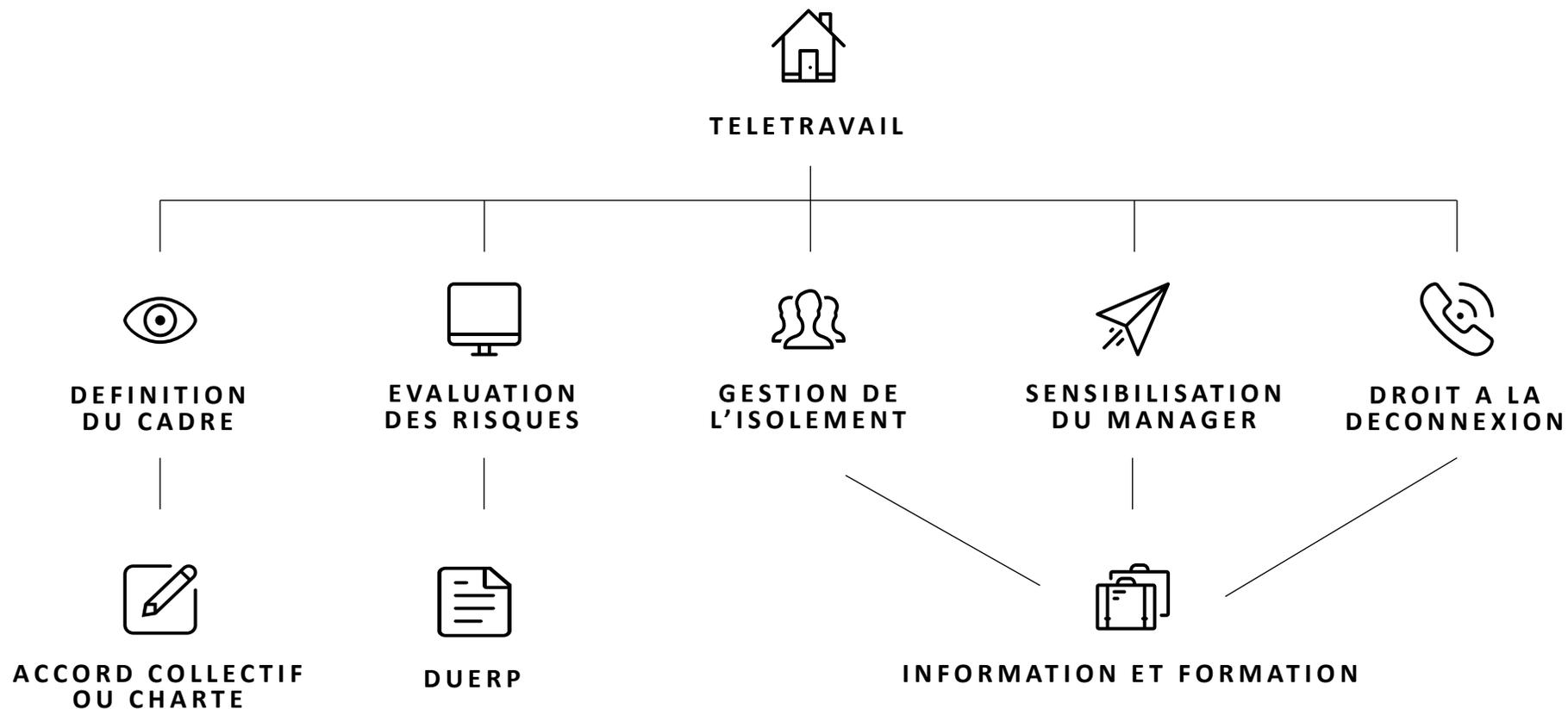


A votre avis

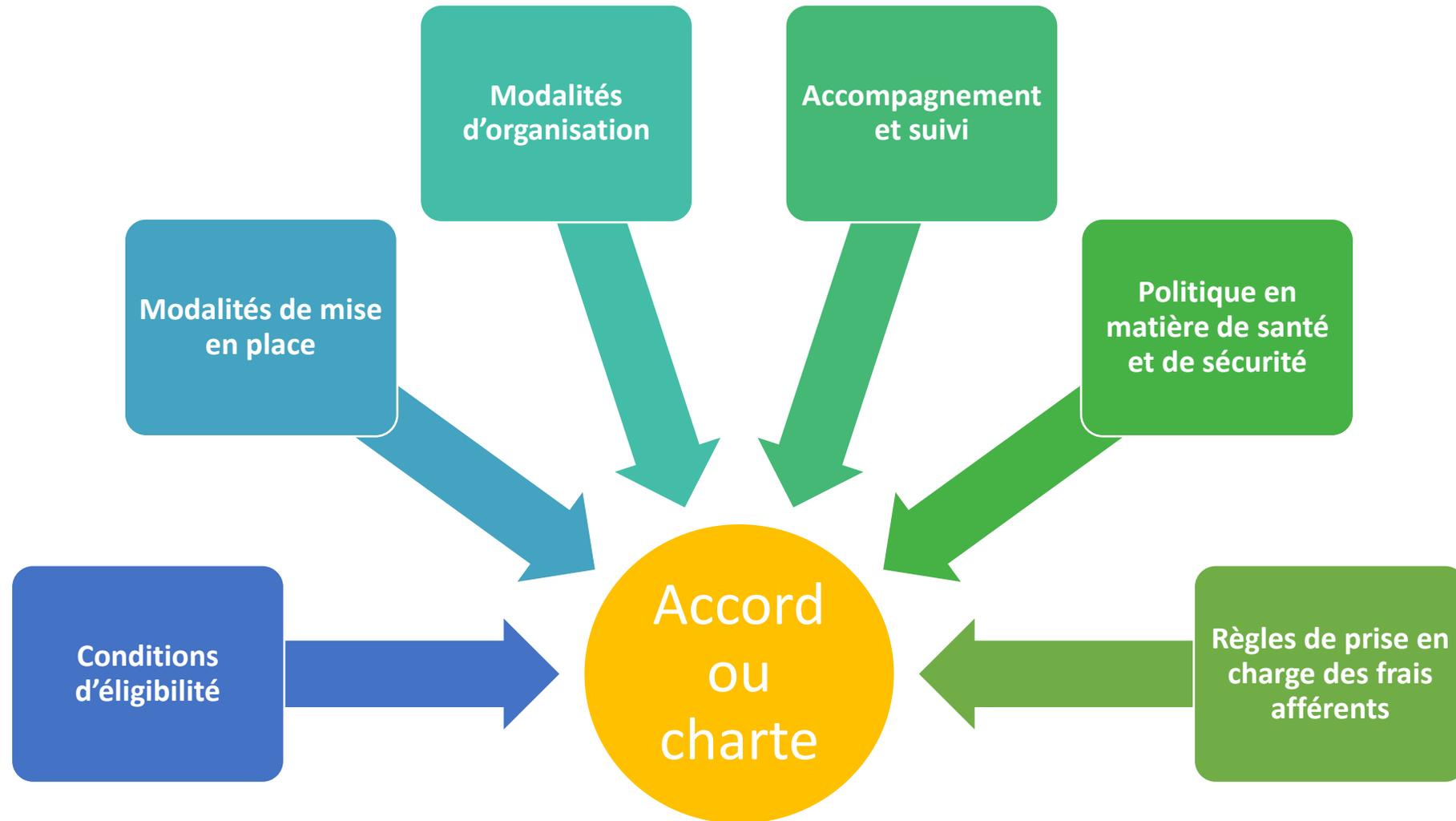
*Quelles sont les actions de
prévention à mettre en
place ?*



Les actions à mener en amont



Clarifier les règles de l'entreprise



Zoom sur : le DUERP

- **Evaluation des risques** : l'employeur doit évaluer et prévenir les risques psychosociaux au même titre que les autres risques professionnels
 - **Deux temps** :
 1. Identification des dangers : sources potentielles de dommages
 2. Analyse des risques : condition d'exposition des travailleurs au danger
 - Les résultats de l'évaluation des risques sont retranscrits dans le **Document unique d'évaluation des risques** (art. R.4121-1 C. trav.)

- L'employeur défini avec les acteurs de la prévention des mesures concrètes pour éviter notamment l'**isolement du travail** ou le **risque de surconnexion**

Identifier les mesures de prévention adéquates

Analyse des risques
(risque par risque : causes ?)

Réfléchir au maximum de propositions de mesures possibles

Valider la pertinence des actions
(faisabilité ?)

Passer des propositions aux actions

Suivre la mise en œuvre des actions

Proposition d'actions de prévention

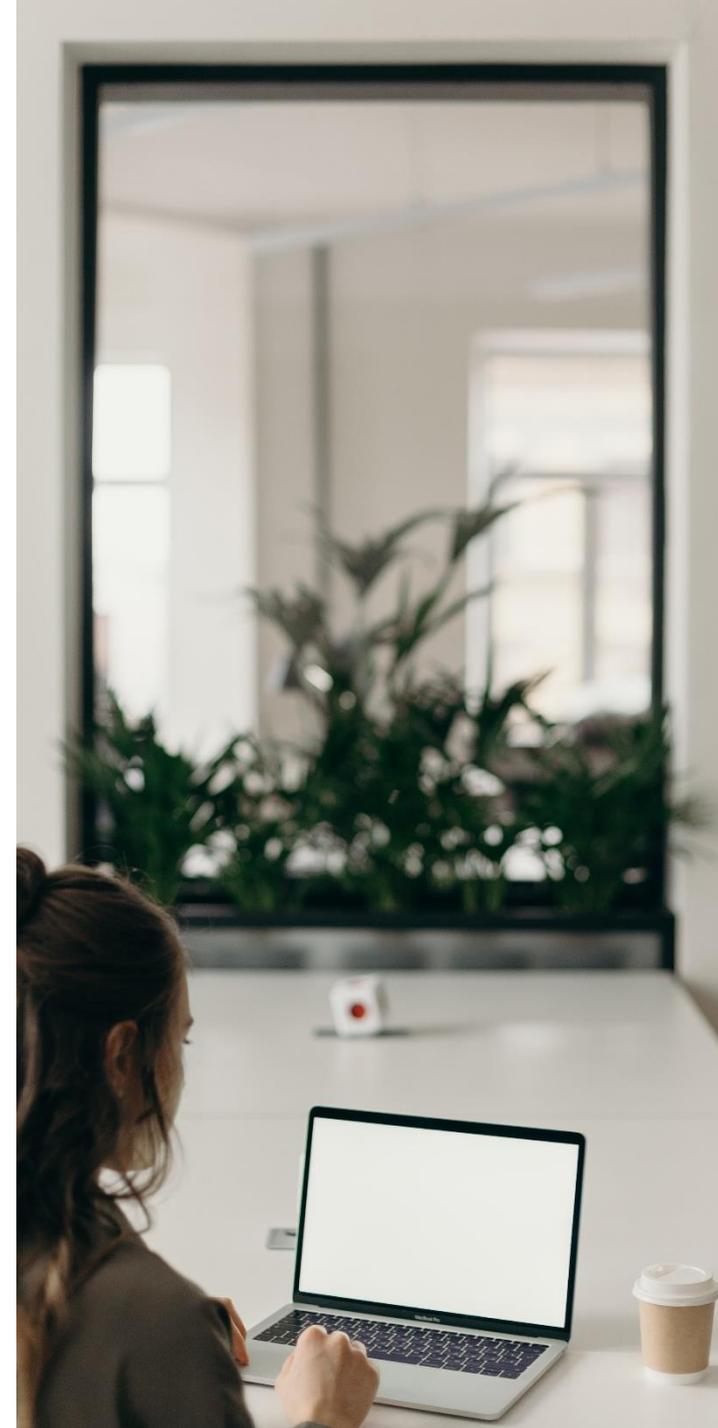


Quelques pistes de réflexion...

- Qu'est-ce qui permettrait de supprimer le danger ou la situation dangereuse ?
- Qu'est-ce qui permettrait de supprimer l'exposition des salariés ? Autrement dit, comment empêcher le contact entre le salarié et le danger ?
- Qu'est-ce qui permettrait de réduire l'exposition des salariés, en durée ou en nombre d'expositions ?
- Qu'est-ce qui permettrait de réduire la gravité du risque : utilisation de produits moins dangereux, équipements de protection collective et/ou individuelle ?
- Qu'est-ce qui permettrait d'améliorer les comportements : consignes et procédures, information des salariés, formation ?

Prévenir le risque d'isolement

- Si possible, favoriser une modalité de télétravail avec des jours obligatoires de présence par semaine sur le lieu de travail : **télétravail « pendulaire » ou « alternant »**
- Quoi qu'il en soit, **préserver le lien social** : disponibilité à distance du manager, réunions d'équipe périodiques, accès à l'information, temps de convivialité etc.



Permettre le respect du droit à la déconnexion

- Le droit à la déconnexion est un principe selon lequel un **salarié est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors des horaires et jours de travail**
- Il faut être vigilant sur les difficultés à respecter les temps de repos chez les personnes sur-engagées et leurs difficultés à déléguer si leur charge de travail est trop importante



Sensibiliser les managers

- Le **rôle du management** dans la gestion de ces nouveaux modes de travail est essentiel :
 - ✓ Vigilance quant aux **signaux d'alerte**
 - ✓ Evaluation de la charge de travail et fixation d' **objectifs clairs, mesurables et réguliers**
 - ✓ Mise en place de contacts **réguliers et de rituels** (formels, informels, individuels et collectifs)
 - ✓ Développement des **compétences** et de l'**autonomie** des collaborateurs



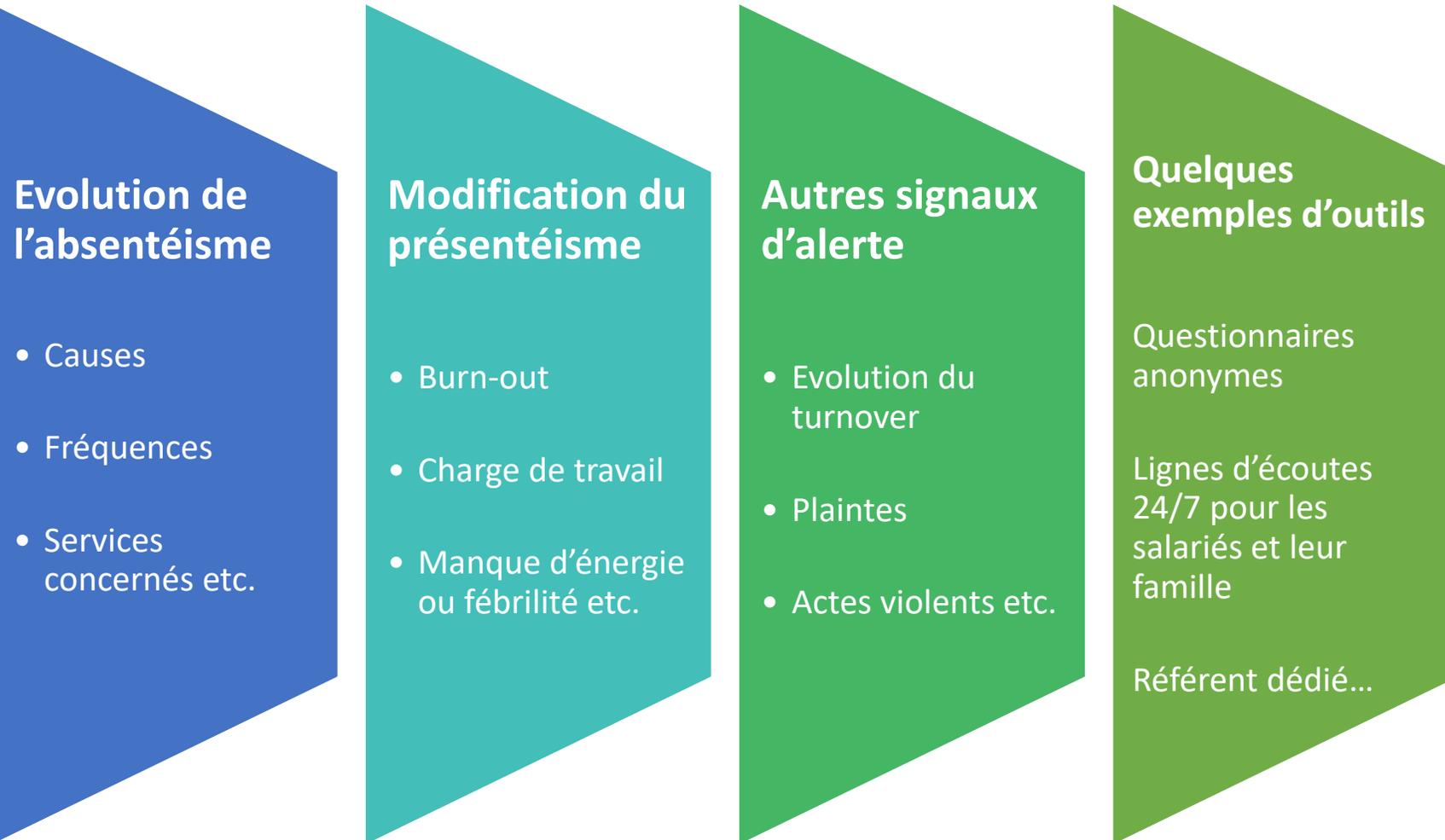


A votre avis

Quels peuvent être les indicateurs de l'existence de risques psychosociaux ?



Les signaux d'alerte de l'existence de RPS



Les acteurs de la prévention



Questions et commentaires...



27, boulevard Malesherbes - 75008 Paris | France
T +33 1 88 32 82 30 | P +33 6 19 86 65 02
l.hamoudi@novia-avocats.com

Pour aller plus loin

- Pour aller plus loin, Francis Lefebvre Formation vous propose :
- [Burn out, Brown out, Bore out : risques pour l'entreprise et le salarié ? \(Classe virtuelle\)](#)
- [Maîtriser le droit du travail](#)