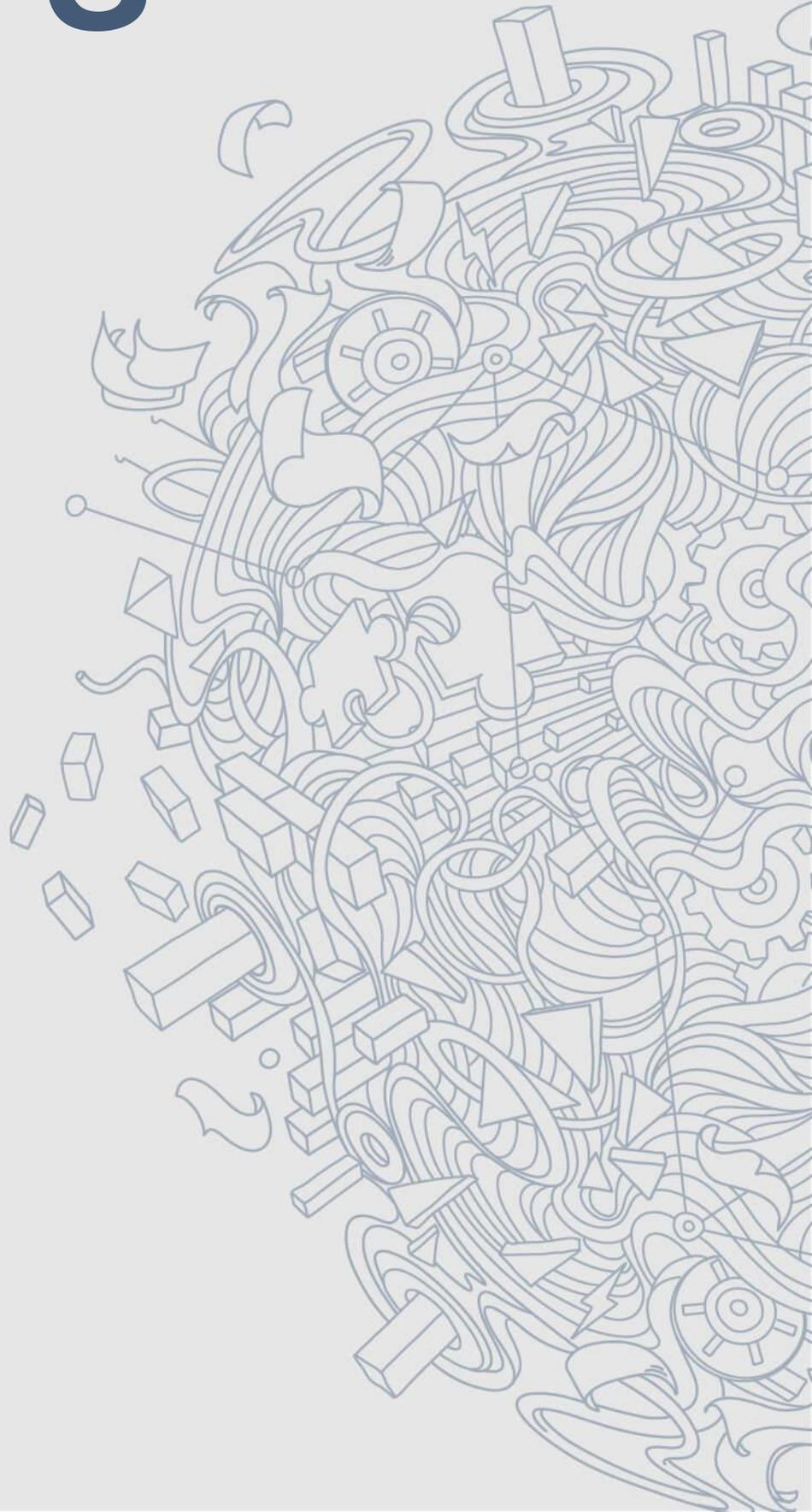


TÉLÉTRAVAIL ET RPS



COMMENT SE PREMUNIR CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DE POTENTIELLE RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR AVEC L'AUGMENTATION DU TELETRAVAIL LIEE A LA COVID-19

L'épidémie de Covid-19 a contraint les entreprises à mettre en place le télétravail à plein temps et à long terme pour leurs salariés dont les fonctions le justifient. Ce recours au télétravail, s'il améliore souvent la qualité de vie et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, peut aussi entraîner des risques psychosociaux (**RPS**) pour les salariés. Ainsi, en mai 2020, 17% des télétravailleurs indiquaient être en détresse psychologique¹. En décembre 2020, ils étaient 26% à signaler un impact négatif du télétravail sur leur santé psychologique.²

Or, tout accident survenu au domicile du salarié en télétravail pendant son activité professionnelle est présumé être un accident du travail³ susceptible d'engager la responsabilité civile, voire pénale de l'employeur. La question de la prévention des RPS dans le cadre du télétravail est donc d'importance pour les entreprises. Dans ce contexte, il est recommandé de mettre en place des accords ou chartes d'entreprise sur le télétravail prévoyant des moyens de prévention des RPS et des bonnes pratiques, comme l'ont déjà fait certaines entreprises.⁴

1. RPS INDUITS PAR LE TELETRAVAIL

Les RPS liés au télétravail sont nombreux et variés. Ils peuvent notamment prendre les formes suivantes: isolement au domicile, démotivation, stress, horaires prolongés, troubles musculo-squelettiques (**TMS**), troubles psychologiques, augmentation des addictions.

Selon une étude de Malakoff Humanis, les troubles musculo-squelettiques et les troubles psychologiques étaient les deux principales causes d'arrêts de travail en 2020 derrière la maladie ordinaire,⁵ révélant ainsi un impact direct de la Covid-19 et du télétravail.

2. RISQUES POUR L'EMPLOYEUR

Le risque principal pour l'employeur est de voir engager sa responsabilité civile, voire pénale, pour non-respect de son obligation générale de sécurité. L'employeur doit en effet prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés⁶. Ainsi, en cas d'atteinte à la santé de ses salariés, l'employeur s'expose à devoir leur verser des dommages et intérêts. Le délit de mise en danger d'autrui peut aussi être retenu dans certains cas particulièrement graves.

3. RAPPEL DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit:

- actualiser le document unique d'évaluation des risques (**DUERP**), qui identifie outre les risques liés à la Covid, ceux liés à la nouvelle organisation du travail mise en place à la suite de l'épidémie (télétravail, aménagement des locaux, nouvelle organisation)
- mettre en œuvre une enquête en cas d'alerte du Comité Social et Economique (**CSE**) concernant l'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale⁷
- s'assurer que les visites médicales obligatoires des télétravailleurs sont maintenues, sauf cas de report possible⁸
- laisser les salariés qui le souhaitent venir travailler sur site un jour par semaine: depuis le 7 janvier 2021, ils peuvent demander de se rendre au bureau un jour maximum par semaine

¹ Sondage réalisé en mai 2020 par Baromètre Empreinte Humaine Opinion Way.

² Baromètre annuel télétravail 2021 de Malakoff Humanis.

³ Article L. 1222-9 du Code du travail.

⁴ Par exemple, accord IBM relatif aux nouveaux modes de travail du 21 décembre 2020.

⁵ Les TMS représentent 28 % des arrêts de travail chez les salariés qui ont télétravaillé au moins trois jours par semaine. Les troubles psychologiques sont passés de 9% des arrêts en janvier 2020 à 14% pendant le confinement.

⁶ Article L. 4121-1 du Code du travail.

⁷ Après l'enquête conduite en lien avec le CSE, l'employeur devra prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

⁸ Certaines visites médicales peuvent toutefois être reportées jusqu'au 17 avril 2022 tel que décidé par l'Ordonnance du 2 décembre 2020 et le décret du 22 janvier 2021, telle que la visite d'information et de prévention initiale et son renouvellement.

- s'assurer de l'exécution effective des mesures prévues pour le droit à la déconnexion⁹
- repérer les salariés en détresse et le cas échéant prendre des mesures
- associer le CSE à la définition des modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail.¹⁰

4. BONNES PRATIQUES

Différentes bonnes pratiques peuvent être envisagées dans le cadre d'une politique de prévention des RPS:

- rappeler le cadre du télétravail (avec le renvoi à l'accord ou la charte et le droit à la déconnexion)
- mettre à disposition du matériel dédié au télétravail pour bien distinguer la vie professionnelle de la vie personnelle
- informer les salariés régulièrement sur l'évolution de la situation et du contexte propre à l'entreprise
- conserver le lien au sein des équipes entre le manager et ses subordonnés, par exemple par des visio régulières pour pouvoir échanger aussi sur le quotidien du travail
- demander aux managers d'avoir une vigilance accrue sur les RPS, sans toutefois s'immiscer dans la vie personnelle du salarié: à cet égard, il est primordial de former les managers pour qu'ils soient en mesure d'une part d'écouter leurs collaborateurs, de repérer les situations de fragilité et d'autre part d'organiser le travail des équipes à distance¹¹
- maintenir les rythmes de travail, réguler la charge de travail, et permettre le temps de repos
- mettre en œuvre un moyen de contrôler le temps de travail des salariés en forfait heures ou aux 35h
- donner des conseils aux salariés sur l'aménagement de leur poste (ergonomie) et leur proposer la prise en charge de matériel (chaise) pour éviter les TMS.

Si ces mesures pour éviter les situations d'isolement ne suffisent pas à préserver la santé du salarié au regard de sa situation particulière, l'employeur pourra l'autoriser à se rendre sur son lieu de travail certains jours, en lien avec le médecin du travail.

Outre l'implication obligatoire du CSE, il est conseillé aux employeurs de se rapprocher de leur service de santé au travail (**SST**) qui pourra les aider à bien articuler la prévention du risque Covid en recourant au télétravail, tout en prévenant les risques professionnels liés au télétravail.¹²

En conclusion, il est recommandé aux entreprises de négocier un accord sur le télétravail qui prévoit des mesures de prévention des RPS. Il conviendra également de mettre en place des actions de suivi des salariés et des situations particulièrement fragiles, ainsi que des actions de sensibilisation des managers.

⁹ Différentes modalités peuvent être envisagées tel que la mise en veille des équipements, l'absence de contact hors des plages de disponibilités, sauf urgence, le blocage de l'accès au réseau, etc.

¹⁰ L'instruction DGT du 03/02/2021 relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la COVID-19 qui vise à renforcer les contrôles de l'application du télétravail rappelle cette obligation.

¹¹ Selon le baromètre annuel télétravail 2021 de Malakoff Humanis, fin décembre 2020, seul un tiers des managers (32 %) déclaraient avoir bénéficié d'un accompagnement dans la mise en œuvre du télétravail et 43 % déclarent avoir eu des difficultés à gérer la fragilité de certains salariés.

¹² Instruction du 3 février 2021 relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la COVID-19.

**PROBLEMS. POSSIBILITIES.
COMPLEXITY. CLARITY.
OBSTACLES. OPPORTUNITIES.
THE DIFFERENCE IS IMAGINATION.**

addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, and Addleshaw Goddard assumes no duty of care or liability to any party in respect of its content. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its affiliated undertakings – please refer to the Legal Notices section of our website for country-specific regulatory information.

If you prefer not to receive promotional material from us, please email us at unsubscribe@addleshawgoddard.com. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.