

# ENJEUX ET MODALITÉS DU TÉLÉTRAVAIL

Dr. Lanfranchi – Médecin du travail – SST2B  
Mme. Moscardini – Chargée de mission – ARACT  
M. Lhostis – Inspecteur du travail – DIRECCTE



## Quels objectifs ?

- ❖ Informer et sensibiliser les chefs d'entreprises, les managers, les salariés et leurs représentants aux bonnes pratiques de télétravail et aux risques qu'il peut engendrer
- ❖ Protéger la santé des salariés dans votre entreprise et participer à la santé publique

## Déroulé de l'intervention

- ❖ 40 minutes environ de présentation
- ❖ 15 minutes de réponses aux questions en fin d'intervention

**N'hésitez pas à poser vos questions par écrit au cours de l'intervention !**



**Contexte et définition**

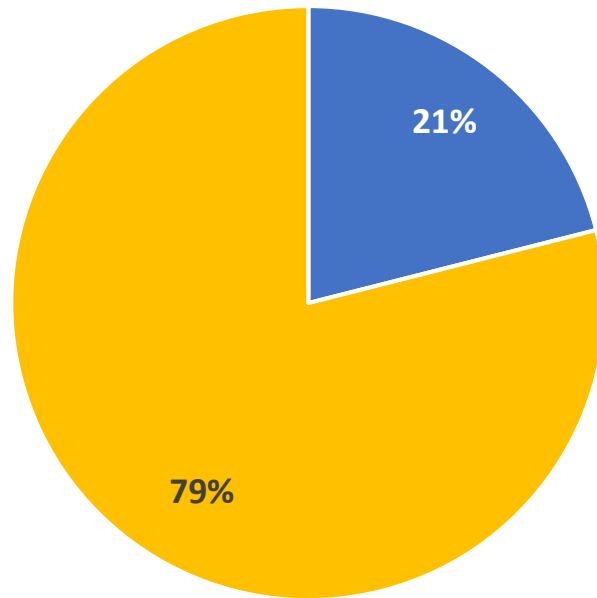
**Réglementation**

**Enjeux et conséquences du télétravail**

**Modalités du télétravail**

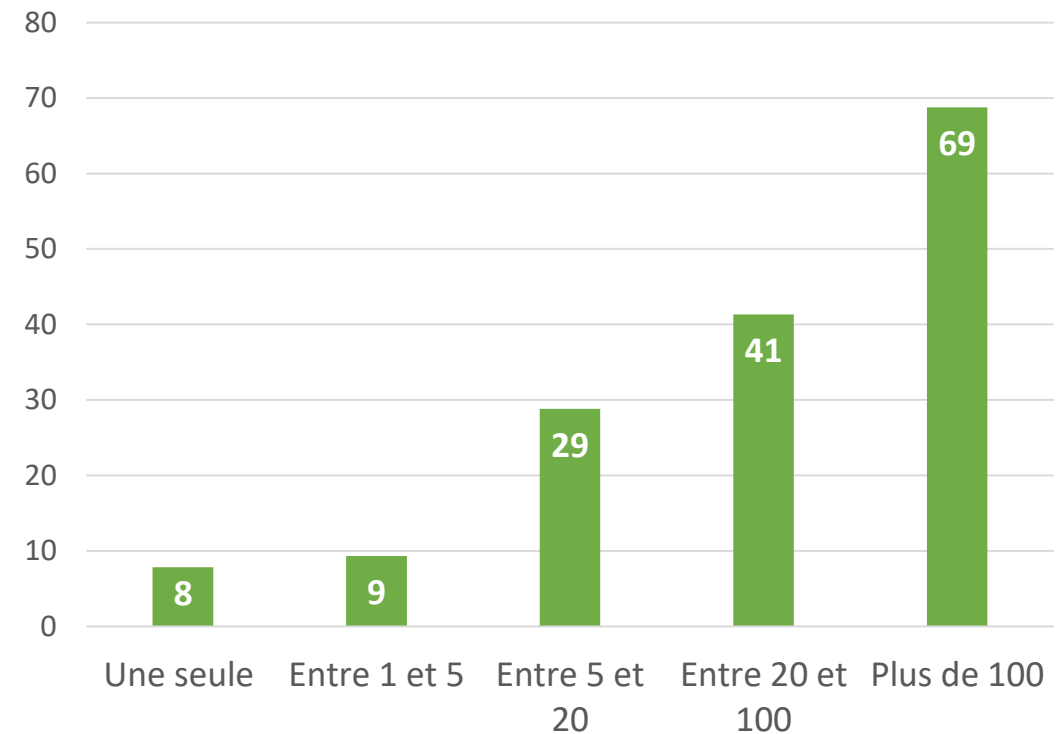
**Questions & Réponses**

## Mise en place du télétravail sur 616 répondants



- Entreprise ayant mis en place le télétravail
- Entreprise n'ayant pas mis en place le télétravail

## Pourcentage des entreprises ayant mis en place le télétravail en fonction de la taille de l'entreprise



## Définition

### ❖ Télétravail régulier

- ❖ 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 (article L. 1222-9 du Code du Travail).

### ❖ Travail à domicile

- ❖ Le travail à domicile peut être, lui, mis en place dans d'autres situations, sans utiliser des moyens technologiques, dans la mesure où le salarié peut exercer ses fonctions à son domicile.

## Contexte spécifique du télétravail en période de COVID-19

Le télétravail est obligatoire pour tous les métiers qui sont télétravaillables, la mise en œuvre du télétravail pouvant être considérée comme un aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (article L. 1222-9 du Code du Travail)

- ❖ Le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance
- ❖ Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail

## Cadre d'élaboration dans les entreprises : le dialogue social

- ❖ La loi sur le renforcement du dialogue social a créé un droit au télétravail pour les salariés tout en simplifiant le recours à ce dispositif
- ❖ Le Code du travail prévoit que le télétravail est mis en place par un accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (article L. 1222-9 du Code du Travail)
- ❖ L'accord ou la charte doivent règlementer les conditions de recours au télétravail ainsi que les modalités de son exercice (article L. 1222-9 du Code du Travail)



## Droits et obligations des employeurs

- ❖ Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail
- ❖ Dans le cadre des règles mises en place pour la période de confinement, le télétravail doit être généralisé pour toutes les activités qui le permettent
- ❖ La mise en place du télétravail participe ainsi des mesures qui peuvent être prises par l'employeur pour assurer le respect des principes généraux de prévention et satisfaire à son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés



## Droits et obligations des salariés

- ❖ Le fait que le salarié n'exécute pas ses missions au sein des locaux de l'entreprise ne modifie en rien ses droits et ses obligations. Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (article L. 1222-9 du Code du Travail)
- ❖ Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations que tout autre salarié, et peut, par conséquent, s'exposer dans les mêmes conditions aux sanctions disciplinaires, s'il ne respecte pas les obligations découlant de son contrat de travail
- ❖ Tout litige né de l'exécution d'un contrat de travail réalisé totalement ou partiellement en télétravail relève, comme les autres litiges entre un salarié et son employeur, de la compétence du Conseil de Prud'hommes (article L. 1411-1 du Code du Travail)

## Risques psycho-sociaux

- ❖ Problèmes liés à l'organisation du travail
  - ❖ Difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle
  - ❖ Respect des horaires de travail
  - ❖ Bonne utilisation des nouvelles TIC
  - ❖ Droit à la déconnexion
  
- ❖ Isolement des salariés en télétravail
  - ❖ Perte du collectif de travail. Affaiblissement des relations humaines
  - ❖ Privilégier les formules de télétravail alternant
  - ❖ Avis de l'OIT : 2 à 3 jours de télétravail par semaine



## Risques psycho-sociaux

- ❖ Gestion des équipes
  - ❖ Difficulté pour :
    - ❖ Diffuser les informations à tous
    - ❖ Repérer les salariés en difficulté
    - ❖ Estimer les charges de travail de chacun
    - ❖ Évaluer les capacités des salariés à travailler ensemble
  - ❖ Nécessité d'établir des relations de confiance

## Risques liés à une mauvaise ergonomie des postes de travail

- ❖ Trouble-musculosquelettiques (TMS)
  - ❖ Matériel informatique (ordinateurs portables)
  - ❖ Mobilier de bureau inadapté
  - ❖ Espace de travail réduit
- ❖ Bien adapter sa posture de travail :
  - ❖ Les avant-bras sont proches du corps
  - ❖ L'angle du coude est droit ou légèrement obtus
  - ❖ La main est dans le prolongement de l'avant-bras
  - ❖ Les pieds reposent à plat sur le sol ou sur un repose-pieds
  - ❖ Le dos est droit ou légèrement en arrière et soutenu par le dossier



## Risques liés à une mauvaise ergonomie des postes de travail

- ❖ Fatigue visuelle
  - ❖ Adaptez l'éclairage, évitez éblouissements et reflets
  - ❖ Variez l'inclinaison de l'écran
  - ❖ Utilisez stores, rideaux, lampe d'appoint
  - ❖ Quittez l'écran des yeux et regardez au loin
- ❖ Stress lié à la gestion des problèmes techniques
  - ❖ Pannes, connexion informatique, saturation du réseau
- ❖ Accident du travail
  - ❖ Chute de plain-pied, de hauteur



## Télétravail : des avantages certains

- ❖ Diminution du risque routier
  - ❖ En 2019 : 295 morts au cours des trajets domicile-travail (11,5% de la mortalité routière)
- ❖ Accès au travail possible ou facilité
  - ❖ Pour des personnes atteintes de certaines maladies chroniques ou handicaps
- ❖ Economie de temps et de fatigue
- ❖ Réduction des coûts

## Le télétravail en période de COVID-19

- ❖ Aménagement des postes pour les personnes à risque de formes graves de COVID-19
  - ❖ ART L 1222-11 du Code du Travail
  - ❖ Rôle du médecin du travail et CAT pour l'employeur
- ❖ Aide de l'AGEFIPH
  - ❖ Pour l'aménagement des postes de télétravail des travailleurs handicapés
  - ❖ Prolongation de l'aide financière mise en place le 13 mars 2020 jusqu'au 28 février 2021
  - ❖ Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre sur leur site internet : <https://www.agefiph.fr/>

### Protocole du 29 Octobre 2020

« Le télétravail est une solution à privilégier pour les travailleurs à risque de forme grave lorsque cela est possible. Il doit être favorisé par l'employeur sur demande de l'intéressé, si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail »

# MODALITÉS DU TÉLÉTRAVAIL

## Quelques idées reçues...

- ❖ Le télétravail n'est qu'une question d'outils numériques ?
- ❖ Le télétravail ne concerne pas tous les acteurs de l'entreprise ?
- ❖ Le télétravail n'est pas fait pour les chefs d'entreprise/managers ?
- ❖ Le télétravail est un sujet qui se traite une fois pour toute ?



## Le télétravail pour le chef d'entreprise / le manager

- ❖ Manager pour faciliter le quotidien
  - ❖ Identifier les processus de l'équipe
  - ❖ Evolution à construire avec toute l'équipe
  
- ❖ Manager pour créer une relation de confiance
  - ❖ Visibilité des actions
  - ❖ Instaurer des rituels
  
- ❖ Manager pour maintenir le bien-être au travail
  - ❖ Vigilance sur le risque de mise à l'écart
  - ❖ Respecter et faire respecter les temps de repos et de congé

# MODALITÉS DU TÉLÉTRAVAIL

## Le télétravail pour le salarié

- ❖ Télétravailler et faciliter le quotidien
  - ❖ Identification de ses propres pistes d'amélioration
  - ❖ S'informer et partager
- ❖ Télétravailler et créer une relation de confiance
  - ❖ Augmenter la communication, le partage d'information
  - ❖ Plusieurs manières de partager l'information
- ❖ Télétravailler et maintenir le bien-être au travail
  - ❖ Respecter son temps de repos
  - ❖ Se sentir concerné par son bien-être et celui de ses collègues



INRS – Illustrations : Clémence Lallemand

« Télétravail et travail en présentiel. Quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes »  
Par le ministère de la transformation et de la fonction publique adapté pour le secteur privé

**Merci de votre attention**

**N'hésitez pas à poser vos questions sur la plateforme**

