

TÉLÉTRAVAIL



Ce qu'il faut retenir

S'il présente certains avantages, le télétravail peut également engendrer des risques pour la santé et la sécurité des salariés. La prévention de ces risques suppose d'agir sur l'aménagement des postes mais également sur l'organisation du travail.

Le télétravail connaît depuis plusieurs années un intérêt croissant, tant de la part des entreprises que de celle des salariés. En effet, cette nouvelle forme d'organisation du travail présente de nombreux avantages : elle limite les déplacements des salariés et peut aussi contribuer à améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie privée et à réduire l'impact environnemental des transports.

L'essor du télétravail est favorisé par le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) notamment internet et par la démocratisation de l'usage des ordinateurs portables et des smartphones.

La crise sanitaire traversée depuis le début de l'année 2020 a conduit de nombreuses entreprises et beaucoup de salariés à expérimenter le travail à distance. Le télétravail régulier ou occasionnel est désormais très répandu.

Définition

Selon le Code du travail, le télétravail désigne « 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).

Il peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif, par une charte élaborée unilatéralement par l'employeur ou encore via un accord de gré à gré. Par définition, le télétravail s'effectue en dehors des locaux de l'entreprise. Il peut, selon les entreprises, se pratiquer à domicile ou en tout lieu ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié, notamment dans un tiers-lieu (espace de coworking...).

Sa périodicité peut être variable selon les situations : elle peut aller de quelques jours par an à un ou plusieurs jours par semaine. Le télétravail se pratique très exceptionnellement à temps plein.

Prévenir les risques

Si cette organisation de travail présente des avantages, elle peut occasionner des risques. Ceux-ci peuvent notamment être liés à :

- des postes de travail informatique mal aménagés pouvant favoriser la survenue de troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- aux postures sédentaires prolongées pouvant engendrer diverses atteintes à la santé ;
- l'usage intensif de l'écran d'ordinateur responsable de fatigue visuelle ;
- une organisation du travail non adaptée et susceptible de provoquer l'apparition de risques psychosociaux.

Compte tenu de la diversité des effets potentiels du télétravail sur la santé des salariés, ce mode d'organisation doit être pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels réalisée par l'entreprise. Les actions de prévention à mettre en place peuvent porter à la fois sur l'organisation du travail, la formation et l'information de l'encadrement et des salariés ou encore sur l'aménagement des postes de travail des personnes concernées.

L'essentiel de ce dossier est consacré au télétravail régulier ou occasionnel. Il comporte également une rubrique dédiée au télétravail en situation exceptionnelle, comme celui pratiqué pendant la pandémie de Covid-19.

Télétravail : quelques chiffres

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a largement favorisé le développement du télétravail. Qu'il soit régulier, occasionnel ou exceptionnel, le télétravail concerne aujourd'hui un nombre important de salariés.

Jusqu'en 2017, d'un point de vue réglementaire, le télétravail devait être volontaire, régulier et mis en place dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. L'ordonnance du 22 septembre 2017 étend le champ du télétravail à une pratique occasionnelle et, en l'absence d'accord collectif ou de charte d'entreprise, assouplit sa mise en œuvre.

Avant septembre 2017, la pratique du télétravail non régulier correspondait à du télétravail « gris » car il n'était pas prévu par le contrat de travail ou par un accord collectif (Source : Dares Analyse, novembre 2019).

On distingue aujourd'hui le télétravail régulier, le télétravail occasionnel et le télétravail exceptionnel.

Le **télétravail régulier** peut être défini comme du télétravail **organisé à l'avance**, avec un nombre de jours fixes sur une période de référence donnée : par exemple 15 jours par an, 5 jours par mois, un jour par semaine...

Le **télétravail occasionnel** se caractérise par un télétravail **organisé et prévu dans certaines circonstances spécifiques** : situations individuelles telles que la grossesse ou la situation de handicap ; situations personnelles familiales particulières ou situations de « convenance personnelle » pour travailler dans le calme, grèves des transports...

Ces 2 formes de télétravail, régulier et occasionnel, sont prévues et organisées :

- soit par un accord collectif ;
- soit à défaut d'accord collectif, par une charte élaborée unilatéralement par l'employeur ;
- soit en l'absence d'accord collectif ou de charte, par un accord de gré à gré conclu entre le salarié et son employeur.

Le **télétravail exceptionnel** est un télétravail qui peut être **imposé par l'employeur** :

- soit en cas de circonstances exceptionnelles notamment menace d'épidémie,
- soit en cas de force majeure notamment : sinistre dans les locaux de l'entreprise, catastrophes naturelles affectant les moyens de transport...

Selon l'enquête Sumer 2017 de la Dares, qui fait état des dernières données statistiques disponibles avant la crise sanitaire, 3 % des salariés disaient pratiquer le télétravail de manière régulière (au moins 1 jour par semaine). Chez les cadres, ce taux était de 11 %.

Globalement, la part du télétravail régulier était à peu près semblable dans le secteur privé et dans la fonction publique, essentiellement dans la fonction publique d'Etat (6,4 %).

L'environnement urbain favorise le télétravail : il est plus développé en Île-de-France et dans les grandes zones urbaines denses en population. La distance domicile-trajet incite également au recours au télétravail.

Les salariés travaillant dans de grands établissements (500 salariés ou plus) recourent davantage au télétravail régulier que ceux exerçant dans les petits établissements (moins de 10 salariés).

En 2020, la crise sanitaire majeure liée à la Covid-19 a poussé de nombreuses entreprises à pratiquer le télétravail pour maintenir leur activité en respectant les protocoles sanitaires. L'objectif était de réduire les déplacements et de faciliter la mise en œuvre des mesures de distanciation physique en entreprise.

Dans certaines entreprises, le télétravail avait déjà été mis en place par un accord collectif, par charte ou par accord de gré à gré. D'autres entreprises ont dû en urgence, au moment du confinement, donner aux salariés les moyens de travailler depuis leur domicile.

Pratique du télétravail pendant la crise sanitaire

Une enquête nationale de la Dares (Tracov) menée entre le 25 janvier et le 7 mars 2021 permet d'apprécier, entre autres, l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail, notamment en termes de télétravail et d'usage des outils numériques.

Cette enquête montre notamment que 14 % des salariés qui ont télétravaillé pendant cette période ont connu une dégradation de leurs conditions de travail, alors que ce taux n'était que de 9 % pour les non-télétravailleurs. Les télétravailleurs ont vu leur temps de travail augmenter, d'autant plus qu'ils télétravaillaient fréquemment, et leur soutien social (aide des collègues ou du supérieur) diminuait proportionnellement au nombre de jours télétravaillés. Enfin, les télétravailleurs ont connu plus de troubles du sommeil et plus de douleurs qu'avant la crise.

Risques et effets sur la santé

Le télétravail peut engendrer certains risques professionnels liés notamment à l'organisation du travail et à l'aménagement des postes des salariés à leur domicile.

À domicile, les conditions dans lesquelles le télétravail régulier ou occasionnel s'exerce sont susceptibles, dans certaines situations, d'exposer les salariés à des risques en matière de santé et de sécurité qu'il convient d'évaluer.

Risques liés à l'aménagement du poste de travail

Un aménagement inadapté du poste de travail informatique à domicile peut générer des contraintes posturales au niveau des membres supérieurs (épaules, coudes, poignets...) et du rachis (cervical, dorsal, lombaire).

Par exemple :

- l'utilisation d'un ordinateur portable avec un petit écran, un pavé tactile et un clavier intégrés ;
- l'absence de clavier et de souris déportés ;
- le travail réalisé ailleurs que sur un bureau (table de repas, table basse de salon...) et avec un siège non prévu pour cet usage et non réglable.

Par ailleurs, une posture statique prolongée est susceptible d'engendrer une fatigue musculaire par la sollicitation permanente des muscles permettant d'assurer son maintien. C'est le cas notamment lors d'une consultation prolongée de l'écran, d'une utilisation intensive du clavier ou de la souris.

Les conséquences peuvent essentiellement être la survenue de **troubles musculosquelettiques (TMS)** d'intensité variable et se manifestant sous la forme de gêne, de douleurs musculaires, tendineuses voire articulaires pouvant conduire à des lésions.

Risques liés aux postures sédentaires

L'aménagement du poste de travail et les modalités d'organisation de l'activité propres au télétravail peuvent entraîner l'adoption fréquente et prolongée de postures sédentaires. Celles-ci correspondent au maintien dans le temps de la posture assise ou allongée associée à une très faible dépense énergétique.

Le télétravail, lorsqu'il s'effectue au domicile, peut conduire à diminuer les déplacements à pied quotidiens en supprimant les trajets vers le lieu de travail ou les déplacements à l'intérieur de l'entreprise (accès au point d'impression centralisé, à la cafétéria...). Il amène par ailleurs à rester assis plus longtemps devant son écran.

Ces postures de travail sédentaires contribuent à accroître le risque d'**atteintes à la santé** : pathologies cardiovasculaires (hypertension artérielle, insuffisance cardiaque...), troubles métaboliques (diabète de type 2), obésité, cancers (côlon, poumon, utérus...), problèmes de santé mentale (dépression) ou de troubles musculo squelettiques (TMS).

Risque de fatigue visuelle liée à l'usage intensif de l'écran

Par rapport au travail au bureau, le télétravail accroît le temps passé devant l'ordinateur. Si actuellement, il n'a pas été démontré que le travail informatisé pouvait engendrer des pathologies visuelles, il n'en demeure pas moins que travailler devant un écran pendant plusieurs heures d'affilée peut entraîner une **fatigue visuelle**.

Phénomène réversible qui disparaît après le repos, la fatigue visuelle se traduit par des plaintes, des modifications physiologiques et une baisse des performances visuelles. Ses manifestations sont des sensations de lourdeur des globes oculaires, des rougeurs, des picotements, des éblouissements, une myopie temporaire, les yeux secs, des maux de tête...

Les facteurs de risque de fatigue visuelle peuvent être :

- individuels tels que la présence de défauts visuels, l'âge de la personne, une correction visuelle non adaptée... ;
- liés à la conception du poste de travail : présence de reflets sur l'écran, éclairage inapproprié, écran mal positionné, distance œil – écran trop courte, mauvaise qualité de l'image... ;
- organisationnels : durée du travail excessive, absence de pauses visuelles...

Risques psychosociaux

Selon les situations propres à chaque entreprise, le télétravail peut générer des facteurs de risques psychosociaux ou en accentuer les effets. Il est important de les repérer et de les évaluer, notamment :

- l'augmentation de la charge de travail et l'enchaînement de longues journées de travail ;
- l'accès plus complexe aux informations ;
- les problèmes techniques lors de l'utilisation des outils numériques ;
- la complexification des interactions sociales nécessaires à la réalisation du travail ;
- l'érosion des moments de convivialité, l'isolement du collectif, la perte du sentiment d'appartenance ;

- le contrôle et les actions de reporting du travail à distance excessifs ;
- l'isolement et le manque de soutien face au travail et aux problèmes éventuels ;
- le questionnement sur le sens du travail ;
- la porosité entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

Troubles du sommeil et conduites addictives

Des troubles du sommeil peuvent être observés chez les personnes pratiquant le télétravail de manière régulière.

Ces troubles peuvent être liés à plusieurs facteurs :

- des endormissements et réveils plus tardifs ;
- l'exposition importante aux écrans de visualisation (et en particulier à la lumière bleue), notamment le soir ;
- la baisse de la pratique de l'activité physique ;
- la diminution de l'exposition à la lumière naturelle au cours de la journée.

Les périodes d'isolement, notamment lors de la pratique du télétravail, semblent favoriser les pratiques addictives.

Cadre réglementaire

La pratique du télétravail est encadrée par des mesures réglementaires et conventionnelles.

Le cadre juridique actuel du télétravail est constitué à la fois de dispositions réglementaires et conventionnelles. Un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé le 19 juillet 2005. Puis, en 2012, la loi a introduit dans le Code du travail des dispositions sur le télétravail reprenant en partie celles de l'ANI fixant les obligations des employeurs et les conditions d'emploi des télétravailleurs.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et la loi de ratification de mars 2018 sont venues redéfinir et assouplir le cadre juridique du télétravail et ses modalités de mise en œuvre.

Les dispositions légales actuelles concernant le télétravail figurent aux articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail et sont complétées par les dispositions conventionnelles du nouvel ANI « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » signé en novembre 2020. Étendu par arrêté en avril 2021, cet accord est devenu obligatoire dans le secteur marchand

Présenté comme un « outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation » d'entreprise ou de branche, l'ANI de 2020 a pour objectif d'aider les acteurs sociaux à faciliter la mise en œuvre du télétravail en entreprise. Il reprend le cadre juridique existant en l'explicitant et en proposant des bonnes pratiques pour la négociation sur ce thème.

Depuis quelques années, de nombreux accords d'entreprise relatifs au télétravail sont venus compléter ce cadre juridique.

La fonction publique n'est pas soumise aux dispositions du Code du travail concernant le télétravail ; des textes spécifiques lui sont dédiés.

La définition légale du télétravail

C'est un mode particulier d'organisation du travail qui est défini par le Code du travail.

Le télétravail désigne « 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** ».

Est considéré comme télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui exécute volontairement du télétravail soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

La définition légale actuelle concerne 3 formes de télétravail :

- en situation **régulière**,
- en situation **occasionnelle**,
- en situation de **circonstances exceptionnelles ou de force majeure** : dans ce cas le télétravail peut être imposé par l'employeur compte tenu des circonstances (art L.1222-11).

Le télétravail doit porter sur des tâches qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'entreprise : les salariés dont l'activité ne peut, par nature, s'effectuer de façon sédentaire dans l'entreprise ne seront pas qualifiés de télétravailleurs, ce sont des travailleurs dits « nomades » ou des travailleurs à distance.

Ce télétravail doit s'exercer dans un lieu différent des locaux de l'entreprise, généralement le domicile mais également dans des tiers-lieux sous réserve d'accord de l'employeur.

Les modalités de mise en place du télétravail

Si le recours au télétravail a été assoupli par le Code du travail, il ne constitue, pour l'employeur, qu'une possibilité d'organisation du travail et non pas une obligation.

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place (Art L. 1222-9 I du Code du travail - Points 2.3 de l'ANI) :

- soit par un **accord collectif** adopté au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- soit, à défaut d'accord collectif, par une **charte** élaborée unilatéralement par l'employeur après avis du CSE s'il existe.
-

Dans ces deux cas, la signature d'un avenant au contrat de travail de chaque télétravailleur n'est pas obligatoire. Cependant de nombreux accords collectifs ou chartes le prévoient.

- soit en l'absence d'accord collectif ou de charte unilatérale, par **accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié** lorsqu'ils conviennent de recourir au télétravail.

Le Code du travail prévoit que cet accord peut être formalisé « par tout moyen » même si un écrit reste recommandé.

Les conditions d'exécution du télétravail – Spécificités santé et sécurité

Du fait du déploiement du télétravail dans l'entreprise, les conditions de travail matérielles et organisationnelles vont généralement être modifiées. Ces changements sont susceptibles d'impacter la santé et la sécurité des télétravailleurs.

La mise en place du télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier, n'a pas pour effet de modifier les obligations de l'employeur, ni celles du salarié en matière de prévention des risques professionnels.

- **Pour l'employeur**

L'employeur reste tenu à l'obligation générale figurant à l'article L.4121-1 du Code du travail, à savoir « prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

L'employeur doit ainsi identifier les risques liés au télétravail, les évaluer, compléter le document unique et définir les mesures de prévention appropriées à cette nouvelle organisation du travail.

Vigilance sur l'aménagement du poste de travail du télétravailleur

L'employeur doit porter une attention particulière à l'aménagement du poste de travail du télétravailleur à son domicile (Point 3.4.2 de l'ANI de 2020).

L'obligation est faite à l'employeur d'organiser, chaque année, avec le télétravailleur, un entretien portant notamment sur ses conditions d'activité et sur sa charge de travail (Code du travail L.1222-10 3°). Cet entretien sera un moment privilégié pour échanger avec le manager sur la mise en œuvre du télétravail au regard de la situation particulière du salarié.

Actions renforcées d'information et de formation des télétravailleurs, de l'encadrement et des non-télétravailleurs (Points 3.1.6 - 3.4.2 - 4.2 de l'ANI)

Compte tenu des particularités de cette organisation du travail, les mesures d'information et de formation des salariés ont une place particulière parmi les mesures de prévention mises en œuvre dans le cadre du télétravail.

Le Code du travail ne le mentionne pas spécifiquement mais l'ANI de 2020 prévoit pour les salariés en situation de télétravail régulier « une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion ».

- **Pour le salarié**

Obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité (Art. L. 4122-1 du Code du travail - point 3.4.2 de l'ANI)

Le télétravailleur comme tout salarié de l'entreprise, reste sous la subordination de son employeur et a l'obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité : cela se traduit par l'obligation de prendre en compte les consignes qui lui sont données concernant l'aménagement de son poste de travail, l'organisation de son travail, le respect de la durée du travail et des temps de repos.

Présomption d'accident du travail pour l'accident survenu en télétravail (Art L. 1222-9 du Code du travail – point 3.4.3 de l'ANI)

En application du Code du travail, un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail (domicile, tiers-lieux ou autre lieu prévu et ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié) pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail. L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur.

Si l'employeur entend contester cette qualification en estimant que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail, il lui appartiendra de renverser cette présomption.

Le télétravailleur peut-il être considéré comme un travailleur isolé ?

L'utilisation normale de TIC en télétravail ne présente pas, a priori, de risques particuliers susceptibles de mettre en danger le télétravailleur.

De même, la situation du télétravailleur seul à son domicile, n'est pas un risque professionnel en soi mais elle peut constituer un facteur d'aggravation des accidents si les secours interviennent tardivement.

Toutefois, l'évaluation des risques dans l'entreprise peut conduire à considérer que la pratique du télétravail est susceptible de générer des risques liés à l'isolement physique et surtout psychique (hyperconnexion, surcharge, perte de repères et de soutien, perte de sens, délitement du collectif...).

Elle permettra ainsi d'identifier les postes, les activités ou les personnes pour lesquelles l'isolement est susceptible de générer un risque, d'analyser dans quelle mesure ce risque doit être pris en compte et d'envisager les mesures de prévention appropriées.

Le nouvel ANI de 2020 sur le télétravail mentionne le maintien du lien social et la prévention de l'isolement comme des points de vigilance importants en situation de télétravail. Il rappelle qu'ils sont à la fois des enjeux de préservation de la santé physique et mentale des télétravailleurs et de responsabilité sociétale de l'entreprise.

Prévenir les risques

Le télétravail doit être inclus dans la démarche globale de prévention des risques conduite par l'entreprise. Les mesures de prévention à mettre en place concernent à la fois l'organisation du travail, la formation et l'information de l'encadrement et des salariés ou encore l'aménagement des postes de télétravail.

Compte tenu des effets potentiels du télétravail sur la santé des salariés, il est nécessaire d'inclure cette modalité de travail dans l'évaluation des risques professionnels. Comme pour les autres risques, il est conseillé d'associer à l'évaluation les salariés, les encadrants, les instances représentatives du personnel (IRP), le service de santé au travail...

Cela contribuera à appréhender au mieux les difficultés (mais aussi les bénéfices) liées à cette organisation du travail particulière et conduira à définir des mesures de prévention appropriées.

Voici à titre indicatif, des pistes d'actions possibles :

Prévoir des règles claires

- Énoncer clairement et mettre en œuvre de façon effective les règles encadrant cette pratique quelles que soient les modalités de mise en place du télétravail (accord collectif, charte, accord de gré à gré). Au-delà du respect des dispositions du Code du travail, ces règles concernent notamment les critères d'éligibilité (activité « télétravaillable », ancienneté, degré d'autonomie, compétences liées à l'utilisation des TIC...).
- Respecter et faire respecter par tous le droit à la déconnexion. Il s'agit notamment d'être vigilant aux horaires des communications téléphoniques, des visioconférences, des formations suivies en e-learning, des webinaires...
- Organiser le travail et réguler la charge de travail de façon à permettre des temps de pause réguliers.

Former les salariés et les managers

- Parmi les actions régulières de formation des managers, prévoir un module spécifique à la pratique du management à distance ou avec des équipes hybrides et développer une culture du management basée sur la confiance plutôt que sur le contrôle.
- Former l'ensemble des salariés à la maîtrise des technologies de l'information, aux bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques et collaboratifs. Par exemple : selon le sujet traité, son importance et sa sensibilité, savoir arbitrer entre l'utilisation du téléphone, de la visioconférence, de la messagerie électronique ou instantanée ; réfléchir avant de rédiger les messages électroniques à leur utilité, à leur pertinence et leur impact sur le ou les destinataires ; limiter les destinataires et les personnes en copie au nécessaire.
- Sensibiliser les salariés à la nécessité de séquencer leur journée de télétravail, par exemple en :
 - se fixant des horaires, le plus simple étant peut-être de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise ou sinon en déterminant un horaire de début et fin de journée de travail, sans oublier de faire une « vraie » pause déjeuner ;
 - s'octroyant des pauses régulières afin de permettre des phases de repos visuel, de bouger, et ainsi d'éviter de maintenir la posture assise trop longtemps (pauses de cinq minutes toutes les heures par exemple).

Soutenir le travail de chacun et l'encadrement à distance

- Assurer un contact régulier et adapté avec chaque télétravailleur en restant vigilant aux signaux faibles pouvant révéler des difficultés chez certains (isolement, fatigue, démotivation, besoin de montée en compétences, situations individuelles compliquées).
- Être attentif aux salariés débutants, à ceux qui découvrent la pratique du télétravail, à ceux qui ne maîtrisent pas bien les outils numériques ou encore à ceux qui seraient perdus face à la gestion d'une autonomie à laquelle ils ne sont pas préparés ou habitués.
- Définir avec chaque salarié les tâches pouvant être réalisées en télétravail. Fixer des objectifs clairs et réalistes, déterminer des priorités, les ajuster si nécessaire. Évaluer la charge de travail et rappeler le respect du droit à la déconnexion.
- Être à l'écoute des difficultés que pourrait rencontrer l'encadrement de proximité. Inciter à des échanges entre managers pour un partage de pratiques. Identifier avec eux des actions possibles pour remédier aux difficultés.

Préserver les collectifs de travail

- Identifier les éventuels sentiments d'inégalité ou d'iniquité de traitement dans l'accès au télétravail, dans la répartition de la charge de travail... et échanger pour lever les incompréhensions.
- Repérer les écarts dans la maîtrise des outils numériques au sein des équipes et former ceux qui en ont besoin.
- Organiser régulièrement des réunions d'équipe au complet, dans la mesure du possible en présentiel.

Faciliter l'accès aux équipements numériques

- Prévoir, dans la mesure du possible, un accès à distance aux applicatifs, aux ressources et aux données disponibles habituellement sur site, dans le respect du droit à la déconnexion.
- Mettre en place une assistance à distance pour l'usage des outils informatiques et de communication, et veiller à bien la faire connaître.
- Communiquer sur les précautions à prendre en matière de sécurité des données.

Aménager le poste de travail à domicile

Pour les salariés, il est recommandé :

- de s'installer, dans la mesure du possible, dans un espace de travail dédié (ou mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé ;
- d'aménager le poste de travail de manière à pouvoir travailler dans de bonnes conditions et de façon à limiter les risques de troubles musculosquelettiques, que l'on utilise un ordinateur fixe ou un ordinateur portable.

Il est recommandé d'aménager le poste de travail de sorte que :

- les pieds reposent à plat sur le sol de préférence ou sur un repose-pieds permettant de maintenir les pieds à plat lorsque le plan de travail n'est pas réglable en hauteur ;
- l'angle de la cuisse et du mollet est droit et évite la compression de l'arrière du genou avec l'assise
- l'angle du coude est droit ou légèrement obtus ;
- les avant-bras sont proches du corps ;
- la main est dans le prolongement de l'avant-bras ;
- le dos est droit ou légèrement en arrière, et soutenu par le dossier.

Bien souvent, le télétravailleur est équipé d'un ordinateur portable qui n'est pas adapté à du travail de longue durée.

En conséquence, pour se rapprocher des recommandations habituelles d'aménagement d'un poste de travail informatisé, il est conseillé :

- de surélever l'ordinateur portable en le positionnant sur un support incliné ou sur une pile de livres, sur un carton ;
- ou de le relier à un moniteur fixe pour profiter d'un plus grand affichage ;
- d'utiliser un clavier déporté et une souris sans fil pour limiter les contraintes au niveau des membres supérieurs.

L'implantation du poste doit par ailleurs se faire en fonction des sources d'éclairage pour limiter la fatigue visuelle. Le poste de travail doit être positionné à proximité d'une fenêtre pour bénéficier de l'éclairage naturel. Pour réduire les reflets sur l'écran, il est recommandé de positionner l'écran perpendiculairement à la fenêtre ou d'utiliser les rideaux ou stores du domicile pour moduler la luminosité. Il est également possible d'augmenter la luminosité de l'écran ou d'installer une lampe d'appoint à ses côtés.

De plus, l'organisation du travail doit intégrer des phases où l'on peut bouger et quitter régulièrement son poste de travail. L'aménagement, le mobilier et le matériel à disposition à domicile doivent permettre une alternance des postures. Par exemple, il est possible :

- d'utiliser un plan de travail à hauteur variable ou passer d'un bureau à un meuble haut afin d'alterner entre la posture assise et la posture debout ;
- de positionner l'ordinateur portable sur un meuble haut pour suivre une visioconférence en position debout ;
- de profiter des temps d'échange téléphonique pour se lever, quitter l'écran des yeux et effectuer quelques pas.
-

Télétravail en tiers-lieux ou espace de coworking

Ces lieux, gérés par des exploitants, proposent la mise à disposition payante d'espaces de travail partagés et connectés pour quelques heures ou pour des durées plus longues. Ils peuvent réunir des salariés d'entreprises différentes, des travailleurs indépendants, des étudiants... Ils permettent notamment aux salariés éloignés de ne pas avoir à rejoindre le site de l'entreprise, tout en disposant d'un espace de télétravail proche de chez eux, dans un lieu dédié et équipé, parfois plus propice au travail et à la concentration qu'à domicile.

Jusqu'à présent ces tiers-lieux n'étaient pas soumis à la réglementation du Code du travail, mais à la réglementation relative aux établissements recevant du public (ERP) axée principalement sur l'accueil du public, la sécurité en cas d'incendie, l'accessibilité des personnes handicapées. Cette réglementation ne prend généralement pas en compte l'aménagement ergonomique des postes, ni les conditions de travail des occupants. Bien qu'il n'ait pas de maîtrise directe sur **l'aménagement, l'employeur reste pourtant tenu, vis-à-vis de ses salariés qui y télétravaillent, aux mêmes obligations en matière de santé et de sécurité que pour les autres salariés de l'entreprise.**

Dans ces tiers-lieux, le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur peut ainsi être mis en échec par des conditions d'accueil non susceptibles de préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs.

C'est la raison pour laquelle il est recommandé à l'employeur de n'autoriser le télétravail que dans des tiers-lieux dont il a pu vérifier l'aménagement et pour lesquels l'exploitant s'est engagé à assurer et maintenir des conditions d'accueil similaires à celles prévues par le Code du travail en termes d'aération, d'hygiène, d'éclairage, d'ambiance thermique, de sécurité de circulation, de sécurité électrique, de sécurité incendie, etc. Un contrat signé entre l'employeur et l'exploitant du tiers-lieu permet de formaliser ces conditions.

Ayant pris en compte le développement de ces infrastructures notamment en milieu urbain et l'intérêt qu'elles présentent pour réduire les temps de trajet, l'ANI de 2020 mentionne explicitement la possibilité de télétravailler de façon régulière, occasionnelle ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure dans ces tiers-lieux différents des locaux de l'entreprise.

Toutefois, il n'apporte aucune recommandation relative à la préservation de la santé et de la sécurité des télétravailleurs en ces lieux.

Désormais, le Code de la construction et de l'habitation impose, lors de la construction ou de la rénovation d'un bâtiment (ou d'une partie de bâtiment) **à usage professionnel**, qu'il soit conçu de manière à ce que puissent être respectées, en l'état de l'ouvrage, les obligations des employeurs définies par le Code du travail.

Ainsi, en application de ce nouvel article L.112-2 du Code de la construction et de l'habitation, les espaces de coworking qui accueillent des salariés doivent être conçus ou rénovés en conformité avec les exigences du Code du travail.

Télétravail en situation exceptionnelle

Le télétravail exceptionnel se différencie du télétravail régulier de par son caractère imposé. Il peut être à temps plein, à domicile, sans possibilité de recours à un tiers lieu, et parfois avec des contraintes familiales prégnantes.

Le télétravail mis en place pendant la crise sanitaire de la Covid-19 a nécessité de la réactivité et des capacités d'adaptation de la part des entreprises et des salariés. Il est possible et même souhaitable que les entreprises fassent un retour d'expérience de cet épisode pandémique pour être mieux préparées en cas de situation qui imposerait à nouveau le télétravail exceptionnel : valoriser et conserver ce qui a été efficace, pointer les difficultés et les écueils éventuels afin de proposer des actions d'amélioration.

Une nécessaire évaluation des risques

La pratique du télétravail, même exceptionnelle, nécessite d'évaluer ses effets sur la santé et la sécurité des salariés. La mise en place du télétravail constitue une modification des conditions de travail, et ce d'autant plus quand il s'impose soudainement à l'entreprise et aux salariés.

Le temps de connexion en télétravail : une vigilance accrue

L'important déploiement du télétravail selon des modalités exceptionnelles est susceptible de favoriser des dérives du temps de travail.

Les risques liés à l'hyperconnexion sont d'autant plus à craindre que la continuité d'activité des entreprises se fait malgré des conditions de travail dégradées sur les plans humains, matériels et organisationnels. Le temps de connexion en télétravail est du temps de travail et il appartient à l'employeur de le contrôler (durée, horaires de travail, amplitudes horaires, ...).

Pour les entreprises qui pratiquent de façon habituelle le télétravail, un accord ou une charte sur le droit à la déconnexion peut préexister. Les bonnes pratiques mises en œuvre lors des périodes de télétravail exceptionnelles pour préserver ce droit à la déconnexion doivent être capitalisées (plages horaires de télétravail, signal de disponibilité, degré d'urgence de traitement des messages...), notamment à l'aide des retours d'expérience.

Mettre en place des mesures de prévention adaptées

La pratique du télétravail en situation exceptionnelle nécessite de mettre en place des **actions de prévention** adaptées. La majorité des mesures préconisées dans le cadre du télétravail pérenne sont applicables.

