



La santé des salariés en télétravail

Mémoire de recherche
Master 2 mention Droit de la santé en milieu de travail

Par : **Léa LECOINTRE**

Sous la direction de Madame Céline CZUBA, Docteure en droit, Université de Lille, Responsable juridique du service Droit-Santé-Travail, ISTNF

Faculté de sciences juridiques politiques et sociales – Université de Lille
Année universitaire 2022-2023

REMERCIEMENTS.....	4
LISTE DES ABREVIATIONS.....	5
INTRODUCTION.....	6
PARTIE I : LA SANTE DU SALARIE EN TELETRAVAIL BOULEVERSEE : ENTRE NETTE AMELIORATION ET DETERIORATION PROGRESSIVE	19
A : Des atteintes à la santé du salarié inhérentes à la mise en place généralisée et brutale du télétravail pendant la période de pandémie.....	20
1 : Les causes de l’altération de la santé du salarié liées au travail et à la mise en place du télétravail pendant la période de pandémie.....	20
a : La mise en place du télétravail à deux vitesses, source d’inégalités	21
b : Une organisation du télétravail incertaine, un facteur notable de dégradation des conditions de travail lors de la pandémie.....	22
2 : La santé des salariés altérée par des causes extérieures à la relation de travail.....	27
a : Les conditions matérielles de la mise en place du télétravail comme facteur de bon ou de mauvais déroulement du télétravail.....	27
b : La prise en compte par l’employeur de phénomènes extérieurs à l’organisation du télétravail.....	31
B : Les conséquences tant positives que négatives du télétravail.....	36
1 : Les effets bénéfiques de la mise en place généralisée du télétravail	36
a : La généralisation du télétravail comme moyen d’amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail pour les salariés	36
b : Les avantages du télétravail au profit des employeurs modérés par des effets potentiellement néfastes pour la santé des salariés.....	41
2 : Des conséquences néfastes sous-estimées liées à la généralisation du télétravail.....	44
a : Des risques pour la santé physique du salarié liés au télétravail pouvant se déclarer à long-terme	45
b : Des risques pour la santé mentale du salarié accrus avec la période de pandémie mais persistants de nos jours	49

PARTIE II : LA COMPLEXE PROTECTION DE LA SANTE DU SALARIE EN TELETRAVAIL GARANTIE PAR UNE PLURALITE D'ACTEURS.....	54
A : Une protection de la santé du salarié en télétravail nécessaire mais limitée.....	55
1 : La stricte subordination de l'employeur à diverses obligations envers le salarié en télétravail	55
a : L'obligation de protéger la santé et la sécurité du salarié en télétravail par l'employeur, source de litiges	55
b : Les obligations spécifiques de l'employeur relatives au télétravail ayant pour but indirect d'éviter l'altération de la santé des salariés	59
2 : Combattre les risques liés au télétravail : une tâche ardue pour l'employeur	64
a : Une évaluation et une analyse des risques du télétravail complexes mais nécessaires	64
b : La mise en place d'actions parfois insuffisantes afin de préserver la santé des télétravailleurs	67
B : Les acteurs indispensables et variés à la protection de la santé et la sécurité du salarié en télétravail.....	70
1 : Le rôle nécessaire mais sous-estimé des acteurs inhérents à la relation de travail	71
a : Les salariés comme premiers concernés et acteurs fondamentaux de la santé en télétravail.....	71
b : Le rôle déterminant et croissant des managers dans la préservation de la santé du salarié en télétravail	73
2 : L'importance capitale et évolutive des acteurs extérieurs au contrat de travail dans le bon déroulement du télétravail	76
a : Les acteurs du dialogue social comme négociateurs discrets de la santé au travail	76
b : Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail, acteurs impartiaux et primordiaux	80
CONCLUSION	84
BIBLIOGRAPHIE	85

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier très sincèrement Madame Céline Czuba, qui a été ma directrice de mémoire, pour son suivi attentif, sa disponibilité, ses précieux conseils et ses encouragements tout au long de l'élaboration et de la rédaction de mon mémoire. Son aide m'a permis d'orienter mon travail de recherche et de persévérer dans mes réflexions.

J'adresse également toute ma reconnaissance à l'équipe pédagogique qui nous a accompagné cette année pour la qualité des enseignements transmis, qui m'ont aidé à axer et à nourrir mes recherches.

Je tenais également à remercier mes camarades de la promotion du Master 2 Droit de la santé en milieu de travail pour l'entraide, la cohésion et le soutien témoigné tout au long de cette année universitaire.

Enfin, je remercie ma famille et mon entourage pour leur soutien sans faille et leurs questions sur ce mémoire, qui ont été une source de réflexions et d'inspirations supplémentaires. Je suis plus particulièrement reconnaissante envers ma maman, qui a pris le temps de relire mon mémoire et de m'épauler à chaque instant dans la réalisation de celui-ci.

LISTE DES ABREVIATIONS

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANI : Accord national interprofessionnel

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CEDS : Comité européen des droits sociaux

CESDHLF : Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

CGT : Confédération générale du travail

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie

CRRMP : Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles

CSE : Comité social et économique

CSSCT : Commission santé, sécurité et conditions de travail

DARES : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

INRS : Institut national de recherche et de sécurité

IPRP : Intervenant en prévention des risques professionnels

OIT : Organisation internationale du Travail

OMS : Organisation mondiale de la santé

PAPRIACT : Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

PME : Petites et moyennes entreprises

QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail

RPS : Risques psychosociaux

SPST : Service de prévention et de santé au travail

TIC : Technologies de l'information et de la communication

TMP : Tableau de maladie professionnelle

TMS : Troubles musculosquelettiques

TPE : Très petites entreprises

LA SANTE DU SALARIE EN TELETRAVAIL

INTRODUCTION

« *La technologie des communications représente une voie importante en ce sens. Elle élargit les horizons, abolit les distances et rend maints regroupements physiques inutiles. Elle permet de s'adonner aux mêmes activités qu'actuellement, en optimisant la consommation d'énergie, en octroyant plus de temps au vécu personnel, tout en l'enrichissant de la multitude de choix qu'elle apporte* »¹. Telle est la vision de Louis Brunel, un ingénieur québécois dans les années 1970. Selon lui, et déjà à cette époque, les technologies permettent de gagner du temps, et d'obtenir un confort de vie particulier aux individus. Cependant, cette citation met également en lumière un danger particulier inhérent à l'utilisation massive de la technologie : l'isolement.

Trente ans plus tard, cette question de l'isolement et de manière sous-jacente, de la santé des individus, s'est posée notamment face à l'apparition d'une nouvelle organisation de travail : le télétravail qui s'est répandu progressivement. Les partenaires sociaux et le législateur se sont efforcés de définir cette notion à plusieurs reprises afin de protéger la santé et la sécurité du salarié face à ce dispositif.

Ainsi, le 16 juillet 2002, le Conseil de l'Europe a invité les partenaires sociaux européens à conclure un accord « *en vue de moderniser l'organisation du travail,* » (...), « *dans le but d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et de réaliser l'équilibre nécessaire entre la flexibilité et la sécurité* »². En effet, les partenaires sociaux européens ont la possibilité depuis l'accord du 31 octobre 1991³ « *de négocier des accords-cadres* »⁴. Cette possibilité a été entérinée au sein du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁵. Le but des partenaires sociaux en édifiant cet accord était plutôt économique, la question de la santé du télétravailleur n'était presque pas prise en compte.

¹ Brunel (L.), *Des machines et des hommes*, « Presses de l'Université de Québec », 1978, p.17.

² Accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, conclu par les Etats membres de l'UE ainsi que l'UNICE, l'UEAPME le CEEP et la CES, p. 1.

³ Accord du 31 octobre 1991 signé à Bruxelles par les secrétaires généraux de la CES (E. Gabaglio), de l'UNICE (Z. Tvszkiewicz) et du CEEP (W. Ellerkmann).

⁴ Blas Lopez, (M.-E.), « Le cadre d'action des partenaires sociaux européens : panorama, mutations et enjeux à l'heure de la mondialisation », *Droit social*, 2006, p.542.

⁵ TFUE, art. 155.

Mais, il n'en demeure pas moins que le télétravail est ainsi défini pour la première fois comme « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* »⁶. Plusieurs critères peuvent donc être dégagés et permettent de définir le télétravail.

Premièrement, le télétravailleur doit utiliser les technologies de l'information (TIC). Ils peuvent être définis comme un « *ensemble d'outils et de ressources technologiques permettant de transmettre, enregistrer, créer, partager ou échanger des informations* »⁷. Les appareils étant considérés comme des TIC sont notamment les ordinateurs, tablettes, téléphones et de façon plus générale tous les appareils dits : « *connectés* » c'est-à-dire qui : « *ont la capacité de se connecter à un réseau de communication* »⁸, comme Internet, Wi-Fi ou Bluetooth. Les moyens utilisés considérés comme TIC sont, par exemple, les sites internet, les visio-conférences ou encore les systèmes de messageries électroniques.

Il est également nécessaire d'ajouter que le télétravail ne doit pas se confondre avec le travail à domicile. En effet, le travail à domicile est défini dans le Code du travail depuis 1957, il visait à « *protéger l'ouvrier industriel qui accomplissait des ouvrages dans son propre atelier* »⁹. Le statut de travailleur à domicile est défini à l'article L.7412-1 du Code du travail actuel¹⁰. C'est celui qui exécute un travail qui lui est « *confié* »¹¹ par un donneur d'ouvrage. Il existe plusieurs différences avec le salarié classique, mais la principale distinction repose sur la rémunération du travailleur à domicile. En effet, celui-ci est « *rémunéré de manière forfaitaire pour les tâches qui lui sont confiées, mais non selon un salaire fixe.* »¹².

⁶ Accord-cadre sur le télétravail de 2002 (préc.).

⁷ Définition reprise du glossaire français de l'UNESCO, tirée et traduite du document « Guide to measuring information and communication technologies (ICT) in education : <https://uis.unesco.org/fr/glossary-term/technologies-de-linformation-et-de-la-communication-tic>, 2009, p.120. Site consulté le 21/08/2023.

⁸ Site du Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, rubrique de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, objets connectés : les risques à connaître, <https://www.economie.gouv.fr/dgcrf/Publications/Vie-pratique/Fiches-pratiques/objets-connectes-2022>, site consulté le 21/08/2023.

⁹ Pécaut-Rivolier (L.), « Travail à domicile, télétravail : une réponse adaptée à la question de la conciliation vie professionnelle/ vie familiale ? » *AJfam*, 2013, p.212.

¹⁰ Codifié par l'ord. n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative), *J.O.* n°61 du 13 mars 2007, texte n°5.

¹¹ C.trav., art. L.7412-1.

¹² Pécaut-Rivolier (L.), (préc.) p.212.

Le travail à domicile se distingue donc du télétravail, qui est mis en œuvre dans le cadre d'une relation de travail entre un employeur et un salarié. En effet, le télétravailleur est considéré comme un salarié classique : il effectue une prestation de travail pour le compte d'un employeur, il perçoit une rémunération, et un lien de subordination est établi entre lui et l'employeur¹³.

Ensuite, ce travail doit être exécuté hors des locaux de l'employeur, cela signifie donc que le salarié doit effectuer sa prestation de travail chez lui, ou alors dans tout autre endroit qui n'est pas assimilé à l'entreprise (par exemple des « télécentres » ou des espaces de « coworking »¹⁴).

Enfin, le dernier critère inhérent à la caractérisation du télétravail concerne la régularité de l'exécution du travail en dehors des locaux de l'employeur. Ainsi le télétravail qui pourrait être qualifié d'occasionnel est exclu de la définition de télétravail, selon l'accord cadre de 2002.

Le télétravail, selon les partenaires sociaux européens, serait « *un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches* »¹⁵. Ici, il est possible de comprendre qu'en 2002, déjà, le télétravail est analysé comme un dispositif permettant d'améliorer ce qui est dénommé aujourd'hui la « *qualité de vie et les conditions de travail* » (QVCT), notamment depuis la loi n°2021-1018 du 2 août 2021¹⁶.

L'accord du 16 juillet 2002 précise également certains éléments supplémentaires qui formalisent le télétravail. En effet, ce dernier est soumis au principe du double volontariat, c'est-à-dire qu'un consentement mutuel des deux parties du contrat de travail est nécessaire pour mettre en place le télétravail. L'accord l'exprime clairement en affirmant que « *le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés* »¹⁷.

Il est utile de comprendre qu'au sein de cet accord, l'employeur est soumis à diverses obligations, il doit notamment « *fournir au télétravailleur les informations écrites pertinentes* »¹⁸, « *prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer*

¹³ Cass. soc. 22 juillet 1954, Bull. civ. 1954, IV, n° 576.

¹⁴ X, INRS, « Télétravail : quelle protection pour le salarié ? » <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-teletravail.html>, site consulté le 21/08/2023.

¹⁵ Accord sur le télétravail du 16 juillet 2002, (préc.) p.2.

¹⁶ Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* n°178 du 3 août 2021, texte n°2.

¹⁷ Accord sur le télétravail du 16 juillet 2002, (préc.)

¹⁸ Id.

la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles »¹⁹. Il est également contraint de : « *respecter la vie privée du télétravailleur* »²⁰.

Enfin, « *l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail* »²¹ et est « *responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur* »²². Il s'agit de l'unique disposition sur la santé du salarié dans cet accord.

L'obligation de sécurité dont est titulaire l'employeur est énoncée à l'article L.4121-1 du Code du travail. Cet article dispose que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »²³. Comme le précise l'accord-cadre de 2002, l'obligation de sécurité de l'employeur s'applique également aux salariés en télétravail.

Ainsi, les dispositions affirmées par cet accord cadre européen du 16 juillet 2002 ont été transposées via un accord national professionnel (ANI) du 19 juillet 2005. Un ANI peut être défini comme « *un accord collectif conclu au niveau national qui s'applique aux secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services* »²⁴. Ainsi, l'ANI du 19 juillet 2005 reprend la définition et les axes relatifs au télétravail posés par l'accord cadre de 2002. La seule précision ajoutée est celle qui mentionne que : « *La définition du télétravail visée au 1er alinéa de l'article 1er du présent accord ne peut faire l'objet d'une dérogation* »²⁵. La définition du télétravail s'impose donc et ne peut pas être modifiée.

Cet ANI a été étendu par le pouvoir réglementaire grâce à un arrêté en date du 30 mai 2006²⁶ : « *Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail* »²⁷.

¹⁹ Accord sur le télétravail du 16 juillet 2002, (préc.)

²⁰ Id.

²¹ Id.

²² Id.

²³ C.trav. art. L.4121-1 (actuel).

²⁴ Code du travail numérique, glossaire : <https://code.travail.gouv.fr/glossaire/accord-national-interprofessionnel>, site consulté le 22/08/2023.

²⁵ ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

²⁶ Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail, *J.O.* n°132 du 9 juin 2006, texte n°86.

²⁷ Art. 1 de l'arrêté du 30 mai 2006 (préc.).

Nonobstant cette extension, aucune disposition relative au télétravail n'a été instaurée dans le Code du travail à l'époque. Il a donc fallu attendre 2012 afin d'obtenir une définition légale du télétravail inscrite au sein du Code du travail grâce à la loi n°2012-387 du 22 mars 2012²⁸. La notion et le régime du télétravail sont ainsi codifiés aux articles L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11 du Code du travail.

Premièrement, l'article L.1222-9 du Code du travail disposait « *sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa* »²⁹.

La volonté du législateur a été de séparer le statut du télétravailleur de celui du travailleur à domicile. Il est intéressant de remarquer que le législateur a repris la lettre de l'ANI, mais a cependant ajouté des conditions formelles. En effet, le télétravail devait être inscrit dans le contrat de travail ou alors dans un avenant. Il fallait donc que le télétravail soit formalisé par un écrit spécifique.

L'article L. 1222-10 du Code du travail mentionnait quant à lui les différentes obligations auxquelles l'employeur devait répondre par rapport au salarié en télétravail. Premièrement, l'article affirmait que l'employeur était toujours responsable de « *ses obligations de droit commun* »³⁰, comme l'obligation de rémunérer le salarié ou de lui fournir du travail. Le Code du travail allait tout de fois plus loin car l'article ajoutait cinq obligations supplémentaires.

En effet, il devait « *prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail* »³¹. Ces coûts comprenaient donc l'équipement informatique mais également la maintenance des appareils.

²⁸ Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, *J.O.* n°71 du 23 mars 2012.

²⁹ C.trav., art. L.1222-9 (version applicable de 2012 à 2017).

³⁰ C.trav., art. L.1222-10 (version applicable de 2012 à 2017).

³¹ C.trav., art. L.1222-10 (version applicable de 2012 à 2017), (préc.).

De plus, par le « tout », le Code du travail entend et conformément à l'ANI de 2005 « les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications »³², cela comprenait donc les frais de téléphonie ou encore les frais d'électricité.

Ensuite, l'employeur était dans l'obligation « d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect ». Par conséquent, le règlement intérieur devait également être adapté et modifié en prenant en compte le télétravail. Le contenu du règlement intérieur est limitatif, il doit notamment prévoir « les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur »³³. Celui-ci pouvait ainsi prévoir des sanctions inhérentes au télétravail.

L'employeur avait aussi comme obligation de « donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature »³⁴. Cela s'explique car le télétravail doit être réversible. Cela implique que le salarié puisse « retrouver son emploi d'origine sans télétravail »³⁵.

Il fallait également que l'employeur se charge « d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail »³⁶. Les thèmes abordés peuvent être ceux liés « la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, l'isolement du télétravailleur, l'efficacité des outils mis en place »³⁷.

Enfin l'employeur devait « fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquels il peut habituellement le contacter ». Ici les prémices du droit à la déconnexion apparaissent, le salarié ne doit pas se rendre joignable à tout moment. Ce droit à la déconnexion « vise à protéger le salarié contre une connexion permanente, réduisant ainsi la frontière entre vie

³² ANI de 2005 sur le télétravail, (préc.) art.7.

³³ C.trav., art. L.1231-1.

³⁴ C.trav., art. L.1222-10 (version applicable de 2012 à 2017).

³⁵ Dedessus-Le-Moustier (G.), « Travail à domicile et télétravail, le régime juridique du télétravail », *RDT*, 2013, mise à jour en 2018, art.3, le formalisme p. 219.

³⁶ C.trav., art. L.1222-10 (version applicable de 2012 à 2017).

³⁷ Draï (L.), « Travail à domicile et télétravail », Fasc. 2-34, *Jurisque Travail Traité*, avril 2021, p.20.

personnelle et professionnelle, et exposant le salarié au phénomène du burn-out, le syndrome de l'usure professionnelle »³⁸.

Enfin, en 2012, un dernier article est dédié au télétravail : il s'agit de l'article L.1222-11 du Code du travail. Celui-ci consacre le télétravail occasionnel en cas de circonstances exceptionnelles. Celui-ci disposait : « *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. Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat »³⁹. Cela signifie que l'employeur peut imposer le télétravail aux salariés et passer outre l'idée de volontariat sur laquelle repose le télétravail.*

Cet article a notamment été rédigé suite à l'épidémie de grippe H1N1 en 2009 qui était susceptible de générer « *de graves conséquences, tant sur le plan sanitaire qu'au niveau économique et social »⁴⁰.*

Ces trois articles sont les seuls régissant le télétravail au sein du Code du travail. Aujourd'hui, ces articles disposent toujours de la même numérotation, mais ont été modifiés à plusieurs reprises, notamment pour augmenter la flexibilité de sa mise en œuvre. La santé des salariés a également été davantage prise en compte.

Premièrement, l'ordonnance du 22 septembre 2017⁴¹ vient modifier l'article L.1222-9 du Code du travail. La modification majeure vient du fait que le télétravail ne doit plus forcément être prévu dans un avenant au contrat de travail ou dans le contrat de travail lui-même. En effet, désormais le télétravail peut être « *mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur »⁴². L'article ajoute également qu'à défaut de charte ou d'accord, le télétravail peut être mis en place par un accord formalisé « *par tout moyen »⁴³.**

³⁸ Feral-Schuhl (C.), *Principes généraux pour le respect de la vie privée de l'employé*, « Praxis Cyber Droit », Chapitre 144, 2020-2021, p.428.

³⁹ C.trav., art. L.1222-11 (version applicable de 2012 à 2017).

⁴⁰ Circ. DGT. N°2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

⁴¹ Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, *J.O.* n°223 du 23 septembre 2017.

⁴² C.trav., art. L.1222-9 (version applicable de 2017 à 2018).

⁴³ Id.

Cela démontre ainsi une volonté d'étendre le télétravail, de prévoir des règles collectives pour l'application de celui-ci mais surtout de rendre sa mise en œuvre plus souple. L'ordonnance de 2017 ajoute également que la charte ou l'accord doit prévoir « *les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail* »⁴⁴. Cette disposition permet non seulement de renforcer le volontariat mais surtout pallie l'absence de mention du télétravail dans le contrat de travail. Ensuite, cet article affirmait que « *Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation* »⁴⁵.

Enfin, cet article précise également que « *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* »⁴⁶, au sens du Code de la sécurité sociale. Protectrice des droits du salarié, cette disposition est toutefois parue relativement controversée, car l'employeur, bien qu'il soit le garant de la protection de la santé et la sécurité du salarié, ne peut pas connaître tous les risques d'un environnement qui n'est pas son entreprise.

Concernant l'article L.1222-10 du Code du travail, le premier changement résulte de la suppression de la mention ordonnant à l'employeur de prendre en charge tous les coûts inhérents au télétravail. Enfin, la mention de la plage horaire durant laquelle le télétravailleur peut être contacté a été déplacée à l'article L.1222-9 du Code du travail. Concernant l'article L.1222-11 du Code du travail, celui-ci n'a pas changé en profondeur. Il est à noter toutefois la suppression de l'unique mention des conditions et des modalités d'application définies par décret du Conseil d'Etat.

A ce jour, les articles L.1222-10 et L.1222-11 précités n'ont subi aucun changement. L'article L.1222-9 du Code du travail a été modifié, notamment par la loi du 29 mars 2018⁴⁷, le contenu reste le même mais la forme de l'article a changé pour permettre plus de clarté. La loi du 5

⁴⁴ Id.

⁴⁵ Id.

⁴⁶ Id.

⁴⁷ Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *J.O.* n°76 du 31 mars 2018.

septembre 2018⁴⁸ a ajouté que l'accord ou la charte formalisant le télétravail devait prévoir : « *Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail* »⁴⁹.

Malgré ces modifications législatives qui prenaient en compte les diverses évolutions technologiques, il est utile de rappeler ici qu'en 2019, seuls 4% des salariés étaient concernés par le télétravail⁵⁰ selon la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES).

Cependant, l'explosion du télétravail s'est produite en 2020 lors de l'apparition du virus SARS-COV-2 dit : « Covid-19 ». En effet, ce virus a été considéré, notamment par le Ministre de l'économie Bruno Le Maire comme : « *un cas de force majeure* ».⁵¹ La force majeure est définie à l'article 1218 du Code civil comme : « *un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur* »⁵². Un article créant un état d'urgence sanitaire a même été instauré au sein du Code de la santé publique⁵³.

Afin de protéger la population, le Gouvernement a pris des mesures exceptionnelles afin de freiner cette épidémie. Les déplacements de la population française ont été restreints⁵⁴, et les regroupements de personnes interdits afin de limiter la propagation du virus⁵⁵

De plus, le Gouvernement a également décidé d'autoriser les employeurs à appliquer l'article L.1222-11 du Code du travail : à savoir la mise en place du télétravail de façon unilatérale en cas d'épidémie ou de force majeure, comme c'était le cas pour cette situation exceptionnelle.

⁴⁸ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* n°205 du 6 septembre 2018.

⁴⁹ C.trav. art. L..1222-9 (ancien).

⁵⁰ Erb (L.), Inan (C.), Beatriz (M.), Bèque (M), Coutrot (T.), Do (T.-P.-T.), Duval (M.), Mauroux (A.), Rosankis (E.), Télétravail durant la crise sanitaire, quelles pratiques en janvier 2021 ? DARES analyse n°9, 10 février 2022, p.1.

⁵¹ Le Maire (B.), Ministre de l'économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique Discours prononcé le 28 février 2020 à Paris, sur l'impact économique de l'épidémie de Covid-19 et les mesures de soutien en faveur des entreprises.

⁵² C.civ., art. 1218 (actuel).

⁵³ Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, *J.O.* n°72 du 24 mars 2020, texte n°2.

⁵⁴ Décret n°2020 n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19, *J.O.* n°66 du 17 mars 2020.

⁵⁵ Décret n°2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, *J.O.* n°72 du 24 mars 2020, texte n°7.

Mettre en place le télétravail dans les entreprises dont les activités le permettaient est donc devenu obligatoire « Dans le document « questions-réponses » sur le télétravail publié sur le site internet du ministère du Travail, à la question posée « la mise en place du télétravail est-elle une obligation pour l'entreprise ? », la réponse est tout aussi tranchée : « OUI. Dès lors que les activités le permettent. Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent »⁵⁶.

Cette période dite de « confinement » s'est terminée le 11 mai 2020. Le télétravail n'était donc plus obligatoire dans les entreprises, mais toujours fortement conseillé. Deux autres périodes similaires à celle-ci ont eu lieu, notamment à partir d'octobre 2020⁵⁷ et d'avril 2021⁵⁸. Ces périodes ont toutes été ponctuées de télétravail obligatoire dans les entreprises dont les activités étaient télétravaillables. Les activités télétravaillables relevaient notamment du secteur tertiaire qui nécessitent majoritairement de travailler sur un écran. Le Ministère du travail a donné des exemples d'activités télétravaillables qui consistaient à « renseigner le public, réaliser des enquêtes, faire du support informatique, de la gestion de projet, des achats, réaliser des supports de communication »⁵⁹.

Le 20 janvier 2022, le Premier ministre de l'époque, Jean Castex, annonçait qu'à compter du 2 février 2022, le télétravail « ne sera plus obligatoire mais restera recommandé en laissant aux entreprises le soin de maintenir le bon niveau dans le cadre de leur dialogue social interne »⁶⁰.

Par la suite, le protocole sanitaire obligatoire en entreprise a pris fin le 14 mars 2022⁶¹. Enfin, l'état d'urgence sanitaire a été relevé le 1^{er} août 2022, suite à la loi du 30 juillet 2022⁶².

⁵⁶ Fevenec-Héry (F.), Tessier (A.), « Sources – Les lois de crise – Etude », *JCP S* n°24, 1153, 15 juin 2021, p.10.

⁵⁷ Décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, *J.O.* n°264 du 30 octobre 2020, texte n°23.

⁵⁸ Décret n°2021-384 du 2 avril 2021 modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, *J.O.* n°80 du 3 avril 2021, texte n°28.

⁵⁹ X, Comment déterminer les activités éligibles au télétravail, à propos des QR min. trav. 25-3-2021, Editions Francis Lefebvre, Lefebvre-Dalloz.

⁶⁰ Castex (J.), Premier ministre de l'époque, discours prononcé le 20 janvier 2022 sur l'évolution de l'épidémie de Covid-19 et un calendrier de levée progressive des restrictions à la faveur de l'entrée en vigueur d'un nouveau pass vaccinal.

⁶¹ Décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, *J.O.* n°61 du 13 mars 2022, texte n°25.

⁶² Loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la Covid-19, *J.O.* n°176 du 31 juillet 2022, texte n°1.

En France et même en Europe, l'épidémie du Covid-19 s'est traduite par la mise en place massive du télétravail, dans des conditions parfois nébuleuses voire inadéquates qui ont eu pour effet de dégrader la santé de certains salariés. Des travailleurs étaient, par exemple, soumis à des situations particulières de travail voire difficiles comme des « *horaires décalés et des durées de travail allongées* »⁶³, brouillant pour certains les limites tangibles « *vie professionnelle et vie personnelle* ». Ces situations ont ainsi eu des effets néfastes sur la santé tels que « *des douleurs et des troubles du sommeil* »⁶⁴.

En 2020, un accord cadre⁶⁵ a d'ailleurs été conclu par les partenaires sociaux européens afin de traiter et de négocier sur « *les opportunités et les risques associés à l'intégration des nouvelles technologies dans les organisations de travail* »⁶⁶. Il est intéressant de noter que cet accord affirme que « *les transformations numériques bouleversent la manière de travailler, la nature et l'organisation du travail, les rapports au travail et influencent indubitablement la santé et les conditions de travail* »⁶⁷. Le but de cet accord est donc d'« *anticiper les changements d'organisation et les besoins en compétences pour pouvoir tirer profits des avantages évidents qu'offrent les transformations numériques* »⁶⁸.

Les partenaires sociaux français se sont inspirés de cet accord afin d'ériger un nouvel ANI en date du 26 novembre 2020⁶⁹ sur le télétravail. Le but de cet ANI est également de tirer les conséquences de la mise en place généralisée du télétravail pendant la période Covid-19.

Cet ANI a été transposé grâce à un arrêté en date du 2 avril 2021⁷⁰, et depuis deux dispositions ont été ajoutées dans le Code du travail, à l'article L.1222-9. Premièrement, par la loi du 24 décembre 2021⁷¹, l'article ajoute désormais que la charte créée par l'employeur ou l'accord

⁶³ Erb (L.), Inan (C.), Beatriz (M.), Bèque (M), Coutrot (T.), Do (T.-P.-T.), Duval (M.), Mauroux (A.), Rosankis (E.), Télétravail durant la crise sanitaire... (préc.).

⁶⁴ Id.

⁶⁵ Accord cadre européen du 22 juin 2020 sur la transformation numérique des entreprises pour un dialogue social technologique (traduit de l'anglais : european social partners framework agreement on digitalisation).

⁶⁶ Mandinaud (V.), Keusch-Bessart (M.), « Accord européen sur la transformation numérique des entreprises : Pour un dialogue social technologique », *Cahiers de l'ANACT* n°2, 25 novembre 2022, p.2.

⁶⁷ Id. p.6.

⁶⁸ Id. p.3.

⁶⁹ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.).

⁷⁰ Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, *J.O.* n°87 du 13 avril 2021, texte 71.

⁷¹ Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, *J.O.* n°300 du 26 décembre 2021, texte n°1.

collectif doit prévoir « *Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail* »⁷².

Enfin, l'article L.1222-9 du Code du travail a été modifié une nouvelle fois en juillet 2023⁷³, avec l'ajout d'un paragraphe. Celui-ci dispose que l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise « *Les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail* »⁷⁴.

Il faut relever un des objectifs de l'ANI du 26 novembre 2020 qui est d'« *identifier les enjeux et questions qui se posent dans la perspective d'un développement potentiellement plus important du télétravail dans le cadre de l'activité "normale"* »⁷⁵. Depuis l'élaboration de cet accord, télétravailler de façon récurrente est devenu la norme dans de nombreuses entreprises, particulièrement dans le secteur tertiaire. En 2021, la DARES recensait que 7 travailleurs sur 10 pratiquaient le travail de façon régulière⁷⁶. Aujourd'hui, dans les entreprises qui le pratiquent, le télétravail est effectué en moyenne « *deux jours par semaine* »⁷⁷. Ce phénomène peut être qualifié d'hybridation du travail. Ce mode d'organisation du travail est défini comme « *une organisation de l'activité coordonnant du télétravail avec des journées en présentiel* »⁷⁸, il s'agit également d'effectuer « *un travail à distance régulier* »⁷⁹.

Le télétravail est devenu récurrent car en dépit de la survenue de l'épidémie, ce mode de travail a beaucoup plu et a été considéré comme un moyen de concilier vie privée et vie professionnelle, en permettant notamment de réduire le temps de trajet. Ce mode d'organisation du travail constituait une réelle amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Par conséquent, beaucoup d'entreprises ont souhaité inscrire de façon pérenne le télétravail dans leurs habitudes.

⁷² C.trav. art. L. 1222-9 (version applicable de 2021 à 2023).

⁷³ Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, J.O. n°166 du 20 juillet 2023, texte n°1.

⁷⁴ C.trav. art. L.1222-9 (actuel).

⁷⁵ Id. p.2.

⁷⁶ Id.

⁷⁷ X, Malakoff Humanis, Résultats de son baromètre télétravail et organisations hybrides, 2022, <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-barometre-teletravail-et-organisations-hybrides-2022-0686-63a59.html#:~:text=Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20est%20install%C3%A9%20dans%20les%20entreprises&text=Fin%202021%2C%2038%25%20des%20salari%C3%A9s,de%20moins%20de%2050%20salari%C3%A9s>) Site consulté le 22/08/2023.

⁷⁸ X, L'hybridation du travail, Site du Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, janvier 2023 <https://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/l-hybridation-du-travail-a2011.html>

⁷⁹ Padych (C.), « Les salariés européens satisfaits de leur organisation du travail », *Liaisons sociales Europe* n°102, 17 mars 2023, p.1

La DARES affirme d'ailleurs que 4070⁸⁰ accords d'entreprise sur le télétravail ont été négociés en 2021.

Perçu pour la plupart des salariés comme un réel instrument permettant d'améliorer la QVCT, cette organisation de travail peut pourtant avoir potentiellement des conséquences néfastes sur la santé qui sont souvent sous estimées. Malgré son apparence avantageuse en surface, le recours au télétravail peut s'avérer dangereux en profondeur, c'est la raison pour laquelle il doit être encadré, afin de garantir la santé du salarié télétravailleur.

Dès lors, il sera étudié la santé des salariés en télétravail en France, qu'ils télétravaillent de façon occasionnelle ou régulière, au sein de tout type d'entreprise pendant la période dite « Covid » et également à l'issue de celle-ci. Même si les fonctionnaires disposent également de la possibilité de télétravailler, le régime juridique du télétravail dans la fonction publique ne sera pas abordé dans ce mémoire. Nous nous concentrerons en effet sur le cadre juridique du télétravail applicable aux travailleurs du secteur privé relevant des dispositions du Code du travail.

L'objectif est donc de comprendre : « *si et comment le Droit social a permis une protection adaptée et efficace de la santé du salarié en télétravail pendant la période Covid, et surtout à l'issue de celle-ci, à l'aube de l'hybridation du travail ?* »

Il faut donc s'attarder sur l'évolution de la santé du salarié en télétravail. En effet, pendant la période Covid beaucoup d'entreprises ont dû mettre de manière précipitée et brutale en place le télétravail pour la première fois. Ainsi, beaucoup de salariés se sont retrouvés en télétravail : « de force ». Malgré son caractère imposé et imprévu, il a séduit de nombreux salariés, même s'il a eu, pour certains des effets néfastes sur leur santé qui persistent encore aujourd'hui (I).

Dès lors, le Droit social a essayé de s'emparer et d'encadrer le télétravail, notamment en se reposant sur l'employeur, les managers et les professionnels de santé afin de protéger la santé du salarié en télétravail. Cependant, il existe des difficultés majeures qui persistent auxquelles les différents acteurs se sont retrouvés confrontés. Si la santé des salariés en télétravail est protégée par le Droit social, cette protection reste néanmoins limitée par plusieurs obstacles majeurs (II).

⁸⁰ Pesenti (M.), Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire, DARES analyse n° 57, 23 novembre 2022.

**PARTIE I: LA SANTE DU SALARIE EN
TELETRAVAIL BOULEVERSEE : ENTRE NETTE
AMELIORATION ET DETERIORATION
PROGRESSIVE**

Il est important de comprendre que la mise en place massive du télétravail à partir de 2020 a eu des effets divergents sur la santé des salariés. En effet, certains d'entre eux y ont vu une amélioration notable de leur quotidien, d'autres ont mal vécu cette période, en particulier car le télétravail n'était pas encadré de façon adéquate. En effet, à cause de manque de préparation matérielle, organisationnelle et humaine du télétravail, la santé de nombreux salariés s'est dégradée.(A). Néanmoins, pour certains salariés le télétravail a été perçu et est toujours perçu comme un outil d'amélioration de la qualité de vie au travail, malgré de nombreux risques qui peuvent se manifester, en particulier sur le long-terme (B).

A : Des atteintes à la santé du salarié inhérentes à la mise en place généralisée et brutale du télétravail pendant la période de pandémie

Au début de la période de pandémie, de nombreuses entreprises n'étaient pas prêtes à mettre en place le télétravail. Certaines d'entre elles n'avaient même pas imaginé cette possibilité. L'enjeu pour ces entreprises a ainsi été de mettre en place le télétravail le plus rapidement possible afin de s'adapter à l'épidémie, de sauvegarder leur compétitivité et leur profit. Cependant, la mise en place du télétravail pendant la période de Covid-19 a souvent mis à mal la santé du salarié, par manque de préparation des entreprises et des problèmes d'organisation du télétravail (1). Néanmoins, l'organisation du travail n'est pas le seul facteur ayant entraîné des dégradations sur la santé des salariés au début de la pandémie. En effet, des causes extérieures à la relation du travail se sont greffées à celle-ci et ont eu pour conséquences des effets négatifs sur la santé des salariés (2).

1 : Les causes de l'altération de la santé du salarié liées au travail et à la mise en place du télétravail pendant la période de pandémie

Lorsque le Gouvernement a annoncé que le télétravail devait être généralisé, beaucoup d'entreprises se sont posé la question de savoir quel secteur d'activité pouvait mettre en place le télétravail. En effet, certaines activités ne permettent pas le télétravail, ce qui est un facteur d'inégalité incontestable (a). Ensuite, dans les entreprises dont l'activité permettait le télétravail, ce mode d'organisation du travail a souvent été mis en place au détriment de la santé des salariés (b).

a : La mise en place du télétravail à deux vitesses, source d'inégalités

Suite à l'apparition du virus nommé « Covid-19 », des mesures urgentes ont dû être mises en place afin de freiner la propagation de l'épidémie. Le Gouvernement a ainsi obligé les entreprises qui le pouvaient à avoir recours au télétravail « *Dans toutes les entreprises, à compter de la rentrée et pour une durée de 3 semaines, le recours au télétravail est rendu obligatoire pour tous les salariés pour lesquels il est possible, à raison de 3 jours minimum par semaine et de 4 jours quand cela est possible* »⁸¹.

Les entreprises qui ne pouvaient pas se permettre la mise en place du télétravail compte tenu de leur activité ont été dans l'obligation de mettre leurs salariés en activité partielle⁸². Conformément à l'article R.5122-5 du Code du travail, les salariés en activité partielle voient alors leur contrat de travail suspendu⁸³. Ils perçoivent une indemnité au moins égale à 60% de leur rémunération brute⁸⁴. Cette différence, dès le début de l'épidémie, a créé une inégalité voire « *une dévalorisation* » entre les salariés qui pouvaient télétravailler (majoritairement dans le secteur tertiaire) et les salariés des secteurs primaire et secondaire.

C'est d'ailleurs ce que précise un rapport du Sénat en 2021 : « *Une question se pose : les métiers pour l'exercice desquels il faut se déplacer sur un lieu de travail déterminé, comme par exemple les métiers de l'hôtellerie et la restauration, du commerce ou encore du soin, et plus largement tous les métiers nécessitant la manipulation physique d'objets ou un contact direct avec le public, ne risquent-ils pas d'être dévalorisés ?* »⁸⁵.

Ce rapport précise également que cette mise en place du télétravail dans l'urgence a créé une nouvelle rupture entre cadres et non cadres : « *Le développement du télétravail crée une fracture nouvelle entre ceux qui ont la possibilité de télétravailler et ceux qui n'ont pas cette possibilité. Elle offre une souplesse supplémentaire d'organisation de leur vie personnelle aux cadres et aux professions intermédiaires, qui télétravaillent massivement, mais pas aux employés et ouvriers, marginalement télétravailleurs* »⁸⁶.

⁸¹ Lefils (B.), « Principes communs – Gestion de la crise sanitaire – Covid-19 », *Litec Droit médical et hospitalier*, Fasc. 7-20, 14 avril 2022, p.27.

⁸² Décret modifiant les modalités relatives à l'activité partielle à cause de l'épidémie de Covid-19 : Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, *J.O.* n°74 du 26 mars 2020, texte n°55.

⁸³ C.trav. art. R. 5122-5.

⁸⁴ C.trav. art. R.5122-18.

⁸⁵ Boulay-Espéronnier (C.), Cukierman (C.), Sauterel (S.), 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? Rapport d'information du Sénat n°89, 22 octobre 2021, p.31.

⁸⁶ Id.

Antoine Lyon-Caen le précise d'ailleurs très justement dès le début de la crise sanitaire « *Une césure est apparue très vite. D'un côté, certains sont interdits de travail ou y parviennent à distance. De l'autre, des travailleurs sont, sinon requis, en tout cas priés avec insistance de poursuivre leurs activités* »⁸⁷.

S'ajoutant à ces inégalités, il est intéressant de rappeler que le télétravail s'est mis en place manifestement dans l'urgence parce qu'en 2019 (donc avant la période liée au Covid-19) seulement 4% des travailleurs pratiquaient le télétravail⁸⁸ tandis qu'en 2021 les chiffres passent à 27%⁸⁹ selon la DARES. La mise en place brutale et précipitée du télétravail suite à l'apparition du virus n'a pas engendré que des inégalités, mais également une dégradation des conditions de travail ressentie par de nombreux salariés.

b : Une organisation du télétravail incertaine, un facteur notable de dégradation des conditions de travail lors de la pandémie

La dégradation de la santé des salariés en télétravail a pour première cause les modes d'organisation du travail en particulier ceux liés au télétravail. Beaucoup de salariés ont vu leur charge de travail augmenter, leurs horaires de travail s'intensifier et la communication en entreprise se dégrader. Selon l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), ces facteurs relatifs à l'organisation du travail favoriseraient ainsi l'apparition des risques psycho-sociaux (RPS).

Les RPS n'ont pas de définition juridique en France⁹⁰, comme le précise Loïc Lerouge. Cependant, ils peuvent se manifester sous forme de stress, de violences, ou de situation d'épuisement au travail, pouvant même parfois conduire au suicide. Selon l'INRS, six facteurs sont en partie à l'origine des RPS.

⁸⁷ Lyon-Caen (A.), « Travailleurs du devoir », *RDT* 221, 2020, p.1.

⁸⁸ Erb (L.), Inan (C.), Beatriz (M.), Bèque (M), Coutrot (T.), Do (T.-P.-T.), Duval (M.), Mauroux (A.), Rosankis (E.), Télétravail durant la crise sanitaire, DARES analyse n°9, février 2022 (préc.).

⁸⁹ Id.

⁹⁰ Lerouge (L.) « Droit des risques psychosociaux au travail », *Rép. trav.*, avril 2021, p.51.

Les risques engendrés par le télétravail semblent être les mêmes que ceux engendrés par l'organisation du travail classique « *Cette forme d'organisation qu'est le télétravail engendre donc des risques qui ne semblent guère se distinguer de ceux répertoriés en entreprise : isolement, excès de travail, surveillance jugée abusive par les intéressés sont autant de déterminants susceptibles de se matérialiser dans et en dehors de l'entreprise* »⁹¹. Cependant l'auteur précise « *Sans doute sont-ils néanmoins amplifiés par le télétravail* ».

En 2014, un arrêt rendu par le Tribunal de grande instance de Cherbourg précisait déjà que le télétravail était source de RPS « *il apparait que le télétravail peut avoir des répercussions sur la santé mentale du salarié avec des risques tels que le burn-out, l'isolement, le rejet du salarié par ses collègues (...) mais aussi la difficulté de séparer la vie privée et professionnelle (...) la décision de recourir au télétravail est une décision qui n'est pas neutre* »⁹².

En effet, la mise en place brutale et généralisée du télétravail au début de la pandémie a accru la fréquence des risques psychosociaux. En 2021, une étude a constaté que « *pour 11% des actifs occupés (...), les risques psychosociaux augmentent sensiblement. Les télétravailleurs sont surreprésentés dans ce groupe : ils sont 41% contre 30% en moyenne* »⁹³.

Un premier facteur de RPS est l'intensité de travail, cela englobe notamment « *les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques et l'imprévisibilité des horaires de travail* »⁹⁴. Selon un actif sur trois, le travail pendant la pandémie s'est « *fortement intensifié* »⁹⁵. Ce sentiment est également ressenti par certains télétravailleurs « *une partie des cadres et professions intermédiaires en télétravail, ont davantage vécu une intensification et une dégradation de leurs conditions de travail* »⁹⁶.

⁹¹In. sous. dir. Héas (F.), Marié (R.), La négociation collective sur le télétravail et la santé mentale, Santé mentale et organisation du travail, Dalloz, 2022, p.110.

⁹² TGI Cherbourg, réf. 18 février 2014 (RG 14/00017, SA Euriware / CHSCT Euriware).

⁹³ Beatriz (M.), Bèque (M.), Coutrot (T.), Duval (M.), Erb (L.), Inan (C.), Mauroux (A.), Rosankis (E.), Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et risques psycho-sociaux ? Dossiers DARES analyse n°28, mai 2021, p.4.

⁹⁴ X, Facteurs de risques psychosociaux, INRS dossier risques psychosociaux, 9 novembre 2021, <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>, site consulté le 22/08/2023.

⁹⁵ Beatriz (M.), Bèque (M.), Coutrot (T.), Duval (M.), Erb (L.), Inan (C.), Mauroux (A.), Rosankis (E.), Quelles conséquences de la crise sanitaire... (préc.)

⁹⁶ Id.

Un autre des facteurs de RPS est le degré d'autonomie⁹⁷ dont bénéficie le salarié en télétravail. L'accord cadre du 16 juillet 2002 précisait à l'origine que le télétravail était un moyen de donner aux salariés « *une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches* »⁹⁸. Comme le précise Matthieu Babin, donner davantage d'autonomie au salarié peut être : « *source de réalisation personnelle comme être au contraire un facteur de stress négatif* »⁹⁹.

Enfin, un autre facteur favorisant l'arrivée des RPS inhérent à l'organisation du télétravail est celui des rapports sociaux au travail dégradés¹⁰⁰. En effet, la mise en place massive du télétravail s'est notamment faite par l'insertion de nouveaux moyens de communication en entreprise via diverses plateformes telles que Teams, Skype ou Zoom (*liste non exhaustive*) afin de permettre aux salariés de travailler ensemble, et ce malgré la distance physique. Des problèmes liés à la communication ont néanmoins été rencontrés par les télétravailleurs : à cause d'un défaut de communication, de difficultés d'adaptation aux logiciels ou alors, à l'inverse davantage de sollicitations des salariés. C'est précisément ce que précise Elise Bénéat « *Bien que le télétravail porte les germes d'un succès prometteur, il n'est pas exempt de risques importants désormais bien identifiés qu'il faut prévenir pour assurer sa réussite (...) communication altérée par la distance, allongement de l'amplitude de travail, affaiblissement de la cohésion d'équipe, absence de déconnexion...* »¹⁰¹.

Concernant cette connexion potentiellement excessive et la déviance d'une sur sollicitation, il est important de rappeler que l'ANI du 26 novembre 2020 précise la définition et le but du droit à la déconnexion, il « *a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail* »¹⁰².

De plus, l'article L. 2242-8 du Code du travail précise que les modalités d'exercice du droit à la déconnexion doivent faire l'objet d'une négociation annuelle. L'employeur doit même, à défaut d'accord collectif élaborer « *une charte* »¹⁰³ afin de préciser l'exercice du droit à la déconnexion.

⁹⁷ X, Facteurs de risques psychosociaux, INRS dossier risques psychosociaux (préc.).

⁹⁸ Accord cadre du 16 juillet 2002.

⁹⁹ Babin (M.), « Télétravail – Télétravail et santé : le risque à distance ? » *JCP S.* n°38, 22 septembre 2020, p.6.

¹⁰⁰ X, Facteurs de risques psychosociaux, INRS dossier risques psychosociaux (préc.).

¹⁰¹ Bénéat (E.) : « Télétravail en questions : quels sont les enjeux du télétravail de demain ? » *JCP .S n°38*, septembre 2020, p.2.

¹⁰² ANI 26 novembre 2020 (préc.), article 3.1.3.

¹⁰³ C.trav. art. L.2242-8.

Cependant, avec la crise inédite du Covid-19, les droits de certains salariés n'ont pas été systématiquement respectés, ou alors les salariés eux-mêmes ont décidé de passer outre ce droit à la déconnexion, même si ce droit demeurerait garanti « *soulignons que durant l'état d'urgence, les plages horaires pendant lesquelles le salarié est disponible sont déterminées par l'employeur. Les droits au temps de pause et de déjeuner restaient inchangés, ainsi que le droit à la déconnexion des salariés* »¹⁰⁴.

Une étude réalisée par la Confédération Générale du Travail (CGT) pendant l'épidémie du Coronavirus a permis de déceler que pour 78% des travailleurs interrogés, le droit à la déconnexion n'était « *pas mis en place dans leur entreprise* »¹⁰⁵. De même, 78% des personnes interrogées constatent que leur entreprise n'a pas défini de « *plages horaires pendant lesquelles ils doivent être joignables* »¹⁰⁶. Cela a donc mené pour certains salariés, à une augmentation de leur temps de travail, une perte de temps de repos et par conséquent, une augmentation des RPS.

Dans certains cas, à l'inverse, le problème n'était pas l'hyper connexion mais plutôt le manque de communication ou le difficile accès à certains logiciels. L'organisation internationale du travail (OIT) a ainsi rédigé un guide pratique à propos du télétravail pendant la pandémie et préconise diverses solutions afin d'éviter ce manque de communication qui pourrait engendrer des RPS.

L'OIT recommande donc des mesures assez génériques comme « *évaluer les besoins et les ressources technologiques des employés travaillant à domicile, ainsi que leur niveau de compétence en matière de TIC* »¹⁰⁷, « *former les travailleurs aux différents outils qu'ils devront employer, les inciter à auto-évaluer leurs qualifications et leurs compétences, ou à passer des tests en externe* »¹⁰⁸, « *s'assurer que les travailleurs savent à qui s'adresser (personnel de soutien technique) s'ils ont besoin d'aide* »¹⁰⁹. Malgré la simplicité et l'évidence de ces dispositions, certaines entreprises n'avaient pas forcément mis en place ces mesures, ce qui a pu créer des situations de manque de communication épuisantes pour les salariés.

¹⁰⁴ Gauriau (R.), « Innovation -Variations autour du télétravail et de la santé des travailleurs au temps de la covid-19 », *Revue pratique de l'innovation* n°2, dossier 19, octobre 2020, p. 45.

¹⁰⁵ X, Le télétravail c'est oui mais..., Etude CGT, <https://teletravail.ugictgt.fr>.

¹⁰⁶ Id.

¹⁰⁷ X, Guide pratique de l'OIT : Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après, 2020, p.15.

¹⁰⁸ Id.

¹⁰⁹ Id.

Ce manque de communication peut également être ressenti suite à un manque de lien social entre le salarié et ses collègues, qui peut se traduire par de l'isolement. Comme le précise l'INRS, « *l'érosion des moments de convivialité, l'isolement du collectif, la perte du sentiment d'appartenance* »¹¹⁰ peuvent être la source de RPS. L'ANI en date du 26 novembre 2020 prévoit que « *le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier* »¹¹¹.

Malgré les réunions en visioconférence, ou encore les différents webinaires présentés par les entreprises, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a recensé que 40% des travailleurs déclaraient « *se sentir seuls* »¹¹², sur la période entre février et avril 2021.

De surcroît, l'isolement peut également être ressenti par les salariés non-télétravailleurs, qui travaillent sur le site de l'entreprise ou par les télétravailleurs qui retournent à leur poste de travail. En effet, les salariés non-télétravailleurs peuvent se sentir seuls au sein de l'entreprise lorsque leurs collègues sont en télétravail car, par définition, ils sont moins nombreux à être présents dans l'entreprise.

Pour pallier cet isolement, certaines entreprises ont mis en place les systèmes de : « flex desk » ou du « flex office » (situation où les bureaux ne sont pas attribués personnellement aux salariés)¹¹³. Etant donné que les bureaux ne sont plus attribués, les salariés peuvent se déplacer et travailler au bureau qu'ils souhaitent dans l'entreprise, et donc se rapprocher de collègues pour ne pas être seul dans un bureau quand toute une équipe est en télétravail.

Cet éloignement du salarié de son lieu classique de travail comporte également d'autres difficultés. Effectivement, bien que l'organisation du télétravail a été un facteur de RPS majeur pendant la période de Covid-19, il ne s'agit pas de la seule cause de la dégradation de la santé de nombreux salariés à cette époque. En effet, des causes extérieures à l'organisation de travail mais inhérentes au télétravail sont venues bouleverser l'équilibre de certains salariés.

¹¹⁰ X, Télétravail : risques et effets sur la santé, dossier INRS, 24 août 2022, <https://www.inrs.fr/risques/teletravail/risques-effets-sante.html>, site consulté le 22/08/2023.

¹¹¹ ANI du 26 novembre 2020. (préc.), art. 5.2.

¹¹² X, Ce qui nous relie aux autres au travail, c'est l'activité, site de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 4 août 2021, <https://www.anact.fr/isolement-ce-qui-nous-relie-aux-autres-au-travail-cest-lactivite>, site consulté le 22/08/2023.

¹¹³ CA Versailles, ch. 06, 13 décembre 2018, n°18/01104.

2 : La santé des salariés altérée par des causes extérieures à la relation de travail

La mise en place massive du télétravail pendant l'ère Covid-19 a engendré une dégradation de la santé de certains salariés, notamment à cause des modes d'organisation du travail. En effet, certains salariés n'avaient pas forcément le matériel adéquat pour télétravailler (a), ce qui a eu pour effet de dégrader leurs conditions de travail, et par conséquent leur santé. Ce phénomène a même été source, parfois, d'inégalités et de harcèlement (b).

a : Les conditions matérielles de la mise en place du télétravail comme facteur de bon ou de mauvais déroulement du télétravail

L'environnement de travail dans lequel évolue le salarié est crucial pour sa santé. L'environnement est, certes, caractérisé par les collègues, les managers ou la direction mais l'est également par le lieu de travail ou le matériel utilisé. Savoir que l'environnement de travail est adapté permet d'anticiper le stress ou encore la survenue de troubles musculosquelettiques (TMS). Pendant la période de Covid-19, beaucoup de salariés se sont retrouvés déstabilisés par les conditions logistiques de la mise en place du télétravail.

Le télétravail est, la plupart du temps, associé au domicile du salarié. Cela a notamment été reconnu pendant les périodes de confinement. Il a été constaté que 92%¹¹⁴ des salariés télétravaillent depuis leur domicile. Cependant, le télétravail peut s'effectuer dans d'autres lieux. En effet, télétravailler signifie travailler en dehors du lieu de travail et non travailler au domicile. Le télétravail peut par exemple s'effectuer dans un espace dédié de coworking. Un espace de coworking est un espace mis à disposition par l'employeur partagé entre plusieurs entreprises, travailleurs indépendants ou co-entrepreneurs¹¹⁵. Cet espace n'est pas situé sur le lieu de travail. Les salariés peuvent choisir de télétravailler à partir de cet espace de coworking.

Si le salarié effectue sa prestation de travail au sein d'un espace de coworking, les bureaux disposent « *d'équipements informatiques et de télécommunication proposés par l'employeur* »¹¹⁶. Cet espace est donc connu de l'employeur, puisqu'il fournit le matériel.

¹¹⁴ X, Baromètre Télétravail et Organisations hybrides 2022, Malakoff Humanis <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-barometre-teletravail-et-organisations-hybrides-2022-0686-63a59.html>, p.11.

¹¹⁵X, Télétravail : quelle protection pour le salarié ? INRS (préc.).

¹¹⁶ In sous dir. Moins (L.), Gomar Diop (S.), « A quelles règles obéit le télétravail ? » *Lamy santé, sécurité et conditions de travail*, avril 2023.

Certains télétravailleurs exercent même leur prestation de travail à très longue distance de leur lieu de travail, voire à l'étranger. 48% de télétravailleurs envisagent d'ailleurs cette possibilité¹¹⁷. En effet, le télétravail engendre une telle flexibilité que certains métiers peuvent s'exercer à l'autre bout du monde. Cependant, l'employeur doit rester vigilant quant au régime de la loi applicable, et surtout « *s'assurer que le télétravailleur dispose d'un titre de séjour l'autorisant à l'exercer son activité dans le pays d'accueil* »¹¹⁸.

Le 1^{er} juillet 2023, un accord cadre européen¹¹⁹ a été signé par la France sur les salariés transfrontaliers en télétravail. Cet accord permet ainsi : « *de maintenir à la législation de Sécurité sociale de leur État d'emploi les salariés frontaliers qui télétravaillent moins de 50 % de leur temps de travail dans leur État de résidence* »¹²⁰. Cet accord a été établi pour une durée de 5 ans.

Il n'en demeure pas moins que, pendant la période Covid, les télétravailleurs ont pour la plupart exercé leur prestation de travail depuis leur domicile. L'employeur a donc dû mettre à disposition des salariés des outils et équipements nécessaires à l'exercice du télétravail. En effet, un des principes généraux de prévention auquel l'employeur doit répondre est « *adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé* »¹²¹.

De même, des questions relatives au paiement des frais professionnels liés à l'exercice du télétravail se sont posées. Etant donné que télétravailler engendre des frais liés à l'électricité, la connexion internet ou encore même l'utilisation de gaz, la difficulté était de savoir si ces coûts étaient à la charge directe de l'employeur ou à la charge personnelle des salariés.

¹¹⁷X, Baromètre Télétravail et Organisations hybrides, regards croisés salariés et dirigeants du secteur privé, 24 février 2022, Malakoff Humanis. p.11. <https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/2022-02-24-malakoffhumanis-etude-teletravail-organisations-hybrides-presse-newsroom-ppt-pdf-fd89-63a59.html?lang=fr>

¹¹⁸ Granier-Guillemar (M.), Héron (L.), « Travail depuis l'étranger, comment anticiper et gérer les risques ? Réponses avec MGG Voltaire », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, n°18516, 23 mars 2022, p.4.

¹¹⁹ Accord cadre signé par la France le 1er juillet 2023, cet accord permet de déroger à l'art. 13 §1 a) du Règlement (CE) n°883/2004.

¹²⁰ X, Salariés transfrontaliers en télétravail, site de l'URSSAF, juillet 2023, <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/transfrontaliers-teletravail.html>, site consulté le 22/08/2023.

¹²¹ C. trav. art. L.4121-2 al. 4.

De surcroît, beaucoup de télétravailleurs ont vu leur dépenses augmenter pendant le confinement à cause du télétravail, ce qui était une préoccupation certaine pour ces derniers. En effet, 31% des français interrogés dans le cadre d'une étude de l'institut national d'études démographiques déclarent que les revenus de leur ménage ont diminué pendant le confinement¹²².

L'article L.1222-10 du Code du travail dans sa version applicable entre 2012 et 2017 indiquait que l'employeur était dans l'obligation de « *prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* »¹²³. Cette disposition a été supprimée lorsque l'article a été réécrit par une des ordonnances dites « Macron »¹²⁴.

L'ANI de 2005 sur le télétravail prévoyait déjà cette disposition « *l'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications* »¹²⁵. L'ANI de 2020 a d'ailleurs réaffirmé ce principe « *le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur* »¹²⁶.

L'ANI précise même que cette disposition s'applique pour le télétravail : « *en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure* »¹²⁷.

¹²² Lambert (A.), Cayouette-Rembrière (J.), Guéraud (E.), Bonalet (C.), Girard (V.), Le Roux (G.), Langlois (L.) Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les français, Institut national d'études démographiques, note de synthèse n°10, vague 6, p.6.

¹²³ C. trav. art. L.1222-10 (version applicable entre 2012 et 2017).

¹²⁴ Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, *J.O.* n°223 du 23 septembre 2017.

¹²⁵ ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, art. 7.

¹²⁶ ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail, art. 3.1.5.

¹²⁷ Id., art. 7.4.1.

L'arrêté d'extension de cet ANI est venu apporter des précisions sur les frais professionnels engendrés par le télétravail « *l'article 3.1.5 est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation¹²⁸ selon lequel la validation de l'employeur soit interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié* »¹²⁹.

Cet arrêt venait préciser qu' « *il est de principe que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC* »¹³⁰. Par conséquent, soit l'employeur prévoit le remboursement des frais inhérents au télétravail, soit il verse une allocation au salarié venant compenser les dépenses effectuées au titre du télétravail.

Dans tous les cas, l'employeur prend en charge les frais engendrés par le télétravail, malgré le silence de l'article L.1222-10 du Code du travail. C'est ce qu'a également réaffirmé le Tribunal judiciaire de Paris en mai 2023 « *dans ces conditions, et contrairement à ce que soutient la Société SPS, la prise en charge des frais exposés dans le cadre du télétravail - y compris en cas de circonstances exceptionnelles comparables à la crise sanitaire - est obligatoire pour l'employeur* »¹³¹.

Le télétravail implique la mise en place de nombreux éléments logistiques. Pendant la période de confinement et la mise en place précipitée du télétravail, les conditions matérielles pour télétravailler n'étaient pas toujours optimales. En effet, en plus des coûts professionnels engendrés, l'employeur « *doit fournir à son salarié les équipements pour télétravailler* »¹³². Cependant, le matériel peut être de mauvaise qualité ou être lent, ce qui peut engendrer du stress, et avoir des conséquences sur la santé des salariés. C'est ainsi que des effets néfastes sont apparus entraînant des dégradations de la santé des salariés, des inégalités et des risques de compromettre leur carrière professionnelle.

¹²⁸ Cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44.096 et n°96-40.144, Bull. civ. 1998 V n°106 p.77.

¹²⁹ Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, *J.O.* n°87 du 13 avril 2021, texte n°71.

¹³⁰ Cass. soc, 25 février 1998 (préc.).

¹³¹ Tribunal judiciaire de Paris, 23 mai 2023, n°21/08088.

¹³² Bernard (S.), le Code du télétravailleur, Dalloz, mai 2021, p.98.

b : La prise en compte par l'employeur de phénomènes extérieurs à l'organisation du télétravail

Les conditions matérielles et de la mise en place du télétravail ont entraîné des conséquences humaines non négligeables, qui ne sont pas forcément inhérentes au travail, mais qui sont mises en avant avec la généralisation du télétravail telles que les inégalités : « femmes – hommes », les violences conjugales ou encore le harcèlement.

- L'accentuation des inégalités Femmes Vs. Hommes :

Comme susmentionné, de nombreux salariés n'avaient pas de pièce spécifique pour télétravailler. Cela peut sembler anodin en principe. Cependant, cette absence de lieu dédié au travail peut engendrer du stress dû à la peur de ne pas achever ses objectifs ou de ne pas être assez concentré dans son travail. De plus, en l'absence de lieu spécifique pour télétravailler, la vie professionnelle et la vie personnelle se confondent plus facilement.

Ce phénomène a touché beaucoup de salariés pendant l'épidémie de Covid-19. En effet, le baromètre Malakoff Humanis permet de recenser que 59% des salariés interrogés étaient « d'accord » sur le fait que le télétravail « brouillait les frontières vie personnelle-vie professionnelle »¹³³. Arthur Lampert résume cela en expliquant que : « Si la vie personnelle du salarié est souvent entrée dans l'entreprise, le télétravail est porteur du phénomène inverse : la vie professionnelle pénètre au cœur du domicile du salarié »¹³⁴. La pratique du télétravail a « affaibli la signification traditionnelle du lieu de travail »¹³⁵.

Cet effet a notamment touché les femmes, car, par rapport aux hommes, seulement 25 % d'entre elles possédaient espace pour télétravailler (contrairement à 39% d'hommes)¹³⁶. Comme le constate Marie Mercat-Bruns, pendant les périodes de confinement : « les femmes réinvestissent le foyer, comme les hommes, mais sans doute dans des conditions d'exercice moins propices au travail et à l'évolution professionnelle »¹³⁷, bien que l'ANI de 2020 précise que

¹³³ X, Baromètre annuel Télétravail et Organisations hybrides Malakoff Humanis, (préc.).

¹³⁴ Lampert (A.), « Télétravail, outil de gestion de crise. Et après ? » *JCP S.* n°38, act. 360, 22 septembre 2020, p.1.

¹³⁵ Auzero (G.), Baugard (D.), Dockès (E.), Droit du travail, « Précis Dalloz, 36ème édition », 2023 p.295

¹³⁶ Etude INED (préc.), p.9.

¹³⁷ Mercat-Bruns (M.), « Egalité entre les femmes et les hommes – Les inégalités à l'épreuve de la crise sanitaire – Télétravail et discrimination indirecte fondée sur le sexe », *JCP S.* n°14, 6 avril 2021, 1090, p.3.

« le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes »¹³⁸ et que le Code du travail prohibe toute discrimination fondée sur le sexe¹³⁹.

En effet, il a été constaté que beaucoup de femmes se sont retrouvées à s'occuper davantage de leurs enfants ou des tâches ménagères. C'est ce que démontre l'étude de l'institut national d'études démographique « *la crise sanitaire a provoqué le retour au foyer des femmes, renforcé leur assignation aux tâches domestiques et parentales* »¹⁴⁰. Le télétravail, a ainsi renforcé les inégalités entre les femmes et les hommes.

Un des nouveaux enjeux des entreprises suite à l'hybridation du travail sera de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela l'employeur, mais également les partenaires sociaux, ont un rôle majeur à jouer, notamment par le biais de la négociation collective « *les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans la promotion du télétravail d'une manière qui contribue à l'égalité entre les hommes et les femmes, en promouvant le bien-être au travail et la productivité, par exemple au moyen de négociations collectives* »¹⁴¹.

En effet, il faut souligner que le télétravail « *risque également d'accroître la charge qui pèse sur les femmes pour qu'elles accomplissent une part encore plus importante du travail domestique non rémunéré, tout en étant exposées à d'autres risques tels que la violence domestique et en ligne ou le fait de manquer des possibilités de carrière* »¹⁴². Prévenir les risques du télétravail sur la santé et la carrière des femmes est alors primordial pour l'employeur et les partenaires sociaux, même si ceux-ci ne sont pas toujours directement lié à l'organisation du travail.

- L'augmentation des violences conjugales :

Durant la période Covid, puisque la France entière était confinée, il faut souligner l'augmentation des violences conjugales pendant cette période.

¹³⁸ ANI du 26 nov 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, art. 4.4.1.

¹³⁹ C. trav. art. L.1132-1.

¹⁴⁰ Etude de l'INED : logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les français (préc.).

¹⁴¹ Angelova (M.), Koller (E.), Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes – conditions pour que le télétravail n'exacerbe pas la répartition inégale des tâches domestiques et des soins non rémunérés entre les femmes et les hommes, et pour que celui-ci soit un moteur de promotion de l'égalité entre les genres », avis exploratoire à la demande de la présidence portugaise, 24 mars 2021, JOUE C du 9 juin 2021, p.2.

¹⁴² Id.

Comme le précise Gépy Koudadje « *tout en veillant au respect de la vie privée du salarié, il ne faut pas négliger non plus les risques liés aux violences conjugales qui peuvent s'accroître lorsqu'un collaborateur télétravaille en présence d'un conjoint agressif* »¹⁴³. En effet, le nombre de signalement de violences conjugales sur la plateforme en ligne du Gouvernement dédiée à cela a été multiplié « *par 20 entre 2019 et 2020* »¹⁴⁴.

Etant donné que l'employeur est titulaire d'une obligation de sécurité envers le salarié en télétravail¹⁴⁵ et qu' « *un 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* »¹⁴⁶, des situations de violences conjugales pourraient être caractérisées comme accident du travail, bien que selon la Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, les employeurs sont tenus « *de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle* »¹⁴⁷. Il faudrait alors que l'employeur apporte la preuve que ces violences ont une cause totalement étrangère au travail¹⁴⁸ ou que le salarié n'était pas sous l'autorité de l'employeur¹⁴⁹. La faute inexcusable de l'employeur pourrait même être retenue, si ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger et n'a rien pris les mesures nécessaires pour l'arrêter¹⁵⁰. En l'espèce, effectuer du télétravail constitue une situation dangereuse.

Les violences physiques ne sont pas le seul critère que l'employeur doit prendre en compte. En effet, il doit prendre en compte les situations de harcèlement.

- Quid du harcèlement « en ligne » :

Deux types de harcèlement sont mentionnés dans le Code du travail. Il s'agit du harcèlement moral défini par des « *agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »¹⁵¹ et du harcèlement sexuel caractérisé par « *des propos ou comportements à*

¹⁴³ Koudadje (G.), « Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques », *les Cahiers du DRH*, n°283-284, 1er février 2021, p.8.

¹⁴⁴ Couard (J.), « Crise sanitaire, Bilan des violences conjugales durant le confinement », *Droit de la famille*, n°7-8, alerte 71, 1er juillet 2020, p.1.

¹⁴⁵ C.trav. art. L.4121-1

¹⁴⁶ C.trav. art. L1222-9.

¹⁴⁷ Convention n°190 de l'OIT sur le harcèlement et la violence du 21 juin 2019, art. 9.

¹⁴⁸ Cass. soc., 23 mai 2002, n°00-14.154, Bull. 2002 V N° 178 p. 178.

¹⁴⁹ Cass. 2e civ., 11 octobre 2006, n°04-30.878.

¹⁵⁰ Cass. soc., 28 février 2002, n°00-11.793, Bull. 2002 V N° 81 p. 74.

¹⁵¹ C. trav. art. L.1152-1.

*connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »*¹⁵².

Le harcèlement sexuel peut également être qualifié de harcèlement sexuel de « meute »¹⁵³, lorsqu'un groupe d'individus est auteur d'un harcèlement « *lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée* » ou « *lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition* »¹⁵⁴.

Enfin, « *toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* »¹⁵⁵, est assimilée à du harcèlement sexuel, même en présence d'un fait unique.

Des situations de harcèlement peuvent ainsi avoir lieu dans l'entreprise mais également en télétravail. Le harcèlement en télétravail peut être constitué par des mails, des appels téléphoniques ou encore « *des propos ou comportements répétés via un site internet, un forum, un blog mais aussi, un réseau social, ou encore un support électronique tel qu'un cd-rom, une clé USB, un disque dur* »¹⁵⁶. Cette forme de harcèlement pourrait même être qualifiée de cyberharcèlement. Ce type de harcèlement : « *se pratique via les téléphones portables, messageries instantanées, forums, chats, jeux en ligne, courriers électroniques, réseaux sociaux, site de partage de photographies etc* »¹⁵⁷.

¹⁵² C.trav. art. L. 1153-1 al. 1.

¹⁵³ Adam (P.), *Harcèlement sexuel, notion juridique de harcèlement sexuel*, « Rép. travail », octobre 2019, actualisation décembre 2022, p.80.

¹⁵⁴ C.trav. art. L1153-1 al. 2.

¹⁵⁵ C.trav. art. L1153-1 2° al.3

¹⁵⁶ Chopin (F.), *Cybercriminalité - Systèmes et réseaux numériques, supports de l'infraction* – « Rép. droit pénal et procédure pénale », Janvier 2020, actualisation en septembre 2021, p.197.

¹⁵⁷ X, qu'est-ce que le cyberharcèlement ? Site du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, décembre 2021, <https://www.education.gouv.fr/non-au-harcelement/qu-est-ce-que-le-cyberharcelement-325358>, site consulté le 22/08/2023.

Cette forme de harcèlement est réprimée par le Code pénal. En effet, les faits de harcèlements moral et sexuel sont reconnus et punis « *lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique* »¹⁵⁸.

L'employeur doit être particulièrement vigilant aux situations de harcèlement en ligne à l'occasion du télétravail : « *Le CEDS ajoute que l'obligation de promouvoir « la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements » s'étend au harcèlement en ligne* »¹⁵⁹.

En période de Covid, les situations de harcèlement moral étaient difficiles à constater car beaucoup de salariés se sont retrouvés isolés de par le confinement, mais d'autres volontairement isolés par des collègues ou managers, qui caractérise une situation de harcèlement. L'employeur doit également être particulièrement vigilant quant aux situations de cyberharcèlement car : « *le cyberharcèlement, notamment dans le cadre du télétravail (...) a vu sa fréquence considérablement augmentée du fait de l'actuelle crise sanitaire* »¹⁶⁰.

Pour conclure, la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle devient de plus en plus floue aussi du côté l'employeur à cause du télétravail. En effet, ce dernier doit prendre en compte certains éléments relatifs au domicile et à la vie personnelle du salarié, car il doit assurer la santé et la sécurité du salarié en télétravail.

Si le télétravail a engendré des risques pendant les différentes périodes de confinement, avec notamment une mise en avant de la mauvaise organisation de celui-ci et une importante hausse des RPS, ce mode d'organisation du travail a tout de même séduit de nombreux salariés. Cependant, il est important de comprendre que tous les risques liés au télétravail disparus à la fin de la période d'épidémie. En effet, le télétravail en lui-même engendre également des risques méconnus, que la crise sanitaire a aidé à révéler mais qui sont aujourd'hui sous-estimés, à l'aube de l'hybridation du travail. Prévenir ces différents risques est désormais essentiel afin de préserver la santé du télétravailleur sur le long-terme.

¹⁵⁸ C. pénal, art. 222-33 et art. 222-33-2-2.

¹⁵⁹ X, Le comité européen des droits sociaux reproche à la France plusieurs non-conformités à la Charte sociale européenne, *Liaisons sociales Europe* n°107, 21 avril 2023, p. 3-4.

¹⁶⁰ Chaignot Delage (N.), La notion de harcèlement sexuel en droit du travail après la loi du 2 août 2021, *Actualités du Droit – Social – Lamy*, 26 octobre 2021, p.5.

B : Les conséquences tant positives que négatives du télétravail

La mise en place du télétravail massive pendant le Covid-19 a changé la vie de beaucoup de salariés à court comme à long terme. Si beaucoup de télétravailleurs ont ressenti une dégradation de leurs conditions de travail suite à l'installation rapide du télétravail, d'autres y ont vu une nette amélioration de leur quotidien. (1). Néanmoins, il ne faut pas négliger les effets néfastes indéniables liés au télétravail. Pendant la période Covid-19 des inconvénients se sont révélés, mais il ne s'agissait que d'une période transitoire. Aujourd'hui, de nombreux salariés exercent toujours le télétravail de façon pérenne, mais des effets sur leur santé pourraient se manifester à long-terme si les risques ne sont pas correctement évalués (2.)

1 : Les effets bénéfiques de la mise en place généralisée du télétravail

La mise en place généralisée du télétravail a permis de freiner la propagation de l'épidémie du Covid-19, ce qui n'a pas été, en soi un moyen d'améliorer la santé des salariés, mais cela a permis de la préserver. De nombreux salariés et bon nombre d'entreprises ont apprécié télétravailler, notamment pour la flexibilité que le télétravail apporte (a). Malgré une réticence de quelques employeurs, certains d'entre eux considèrent que le télétravail est également une innovation permettant d'assurer la pérennité de l'entreprise (b).

a : La généralisation du télétravail comme moyen d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail pour les salariés

Pendant l'épidémie de Covid-19, le recours au télétravail a permis de freiner la propagation du virus. En effet, lorsque le télétravail était pratiqué toute la semaine il réduisait « *le risque de contamination de 30%* ». ¹⁶¹ Ce mode d'organisation du travail, à l'origine, n'était pas un instrument permettant d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés, mais bien un moyen de préserver la santé des salariés et de l'ensemble de la population, afin de limiter les déplacements, les contacts et par conséquent la propagation de l'épidémie.

¹⁶¹ X, Covid-19, le Télétravail est la règle pour toutes les activités qui le permettent, site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, 6 avril 2021. <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/covid-19-le-teletravail-est-la-regle-pour-toutes-les-activites-qui-le>

En février 2022, un baromètre sur le télétravail a été publié par Malakoff Humanis. Selon 63%¹⁶² des chefs d'entreprise interrogés, le télétravail et plus précisément le travail hybride, avaient vocation à se développer.

Cela est également démontré par le nombre d'accord d'entreprise passés à propos du télétravail. En effet, plus de quatre mille accord collectif sur le télétravail ont été passés en 2021¹⁶³. Enfin, l'ANI du 26 novembre 2020 vient rejoindre ces idées, il précise que « *de nombreux salariés souhaitent télétravailler plus régulièrement qu'auparavant et de nombreuses entreprises envisagent une mise en place élargie de cette organisation du travail* »¹⁶⁴.

Plusieurs raisons permettent d'expliquer pourquoi ce mode d'organisation du travail a autant de succès auprès des salariés. La première raison est le temps de trajet économisé. En moyenne l'aller-retour entre le domicile et le lieu de travail prend « *50 minutes chaque jour* »¹⁶⁵. Choisir de télétravailler permet de gagner presque une heure de trajet par jour en moyenne, ce qui est un gain de temps personnel considérable. Ce temps gagné permet aux salariés d'effectuer d'autres activités telles que le sport. Par exemple, les salariés de moins de 35 ans « *ont augmenté leur temps de pratique* »¹⁶⁶ sportive avec la mise en place généralisée du télétravail. Ce temps supplémentaire permet également, en théorie, aux salariés de dormir plus longtemps. Télétravailler permet également de ne plus ressentir les effets néfastes sur la santé liés aux transports « *fatigue et stress dus aux retards, aux urgences, aux temps d'intervention réduits par des déplacements* »¹⁶⁷.

Le télétravail a également été apprécié par les salariés car certains télétravailleurs considéraient qu'ils étaient plus autonomes, notamment les managers. En effet, 30% d'entre eux considèrent que télétravailler leur confère une plus grande autonomie¹⁶⁸.

¹⁶² X, Baromètre annuel télétravail et organisations hybrides, Malakoff Humanis (préc.), p.12.

¹⁶³ Pesenti (M.), Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages pendant la crise sanitaire ? DARES analyse n°57, novembre 2022, p.1.

¹⁶⁴ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, p.1.

¹⁶⁵ Zilloniz (S.), Les temps de déplacement entre domicile et travail, des disparités selon l'organisation du travail, DARES analyse n°81, 2 novembre 2015, p.1.

¹⁶⁶ Chavinier-Réla (S.), Pierre (J.), Dalla Pria (Y.), Moffat (E.), Bodet (G.), « Activités physiques et sportives en télétravail : résultats d'enquête », *Jurisport* n°230, JS 2022, p.42.

¹⁶⁷ X, Plan de mobilité, risques routiers INRS, 19 avril 2023. <https://www.inrs.fr/risques/routiers/plan-mobilite-securite-durables.html>, site consulté le 22/08/2023.

¹⁶⁸ X, Baromètre Télétravail et organisations hybrides de travail, Malakoff Humanis février 2022 (préc.).

Faire gagner en autonomie aux salariés était un des buts que fixait l'accord cadre de 2002 sur le télétravail : « *un moyen pour les travailleurs (...) de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches* »¹⁶⁹.

L'ANI de 2020 sur le télétravail précise davantage les contours de cette autonomie. En effet, le texte ajoute que le télétravail repose sur « *la relation de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail – et deux aptitudes complémentaires – l'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail* »¹⁷⁰. Selon l'ANI « *la définition d'objectifs clairs* »¹⁷¹ serait la clé permettant d'accorder une autonomie plus importante au salarié.

L'autonomie dont bénéficie le salarié en télétravail est la contrepartie d'une « *délocalisation inhérente au télétravail* »¹⁷², car le salarié n'effectue pas sa prestation de travail au sein de l'entreprise. Par conséquent, un salarié qui télétravaille doit avoir connaissance des logiciels utilisés dans l'entreprise, de tâches qui lui sont confiées et de ses objectifs à atteindre, ainsi que la connaissance des méthodes de travail. Il s'agit en l'espèce, d'avoir davantage de « *latitude décisionnelle* », ce qui signifie « *la possibilité de s'auto-organiser dans son travail* »¹⁷³.

Cependant, les managers et les employeurs doivent être vigilants quant à cette autonomie. Si trop peu d'autonomie (notamment avec le phénomène de « *job strain* »¹⁷⁴) peut être facteur de RPS, avoir trop de latitude peut aussi avoir des conséquences négatives sur la santé des salariés telles que le stress ou le renforcement du sentiment d'isolement.

Ensuite, pratiquer le télétravail permet de réduire les exigences émotionnelles que nécessitent le travail. L'exigence émotionnelle est : « *la nécessité de maîtriser ses propres émotions, de les cacher ou de les simuler* »¹⁷⁵.

¹⁶⁹ Accord cadre du 16 juillet 2002 sur le télétravail, art. 1., p.1 (préc.).

¹⁷⁰ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, art.4.1, p.11.

¹⁷¹ ANI du 26 novembre 2020 (préc.).

¹⁷² Tricoit (J.-P.), « La digitalisation de la relation de travail : transformation des caractéristiques de la relation de travail ? » *Dalloz IP/IT*, 2023, p.344.

¹⁷³ X, Facteurs de risques, risques psychosociaux, Dossier INRS, 9 novembre 2021 <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>, site consulté le 22/08/2023.

¹⁷⁴ Modèle de questionnaire créé par Karasek (R.), professeur de psychologie en 1979 permettant d'évaluer si un salarié manque d'autonomie par rapport aux tâches qui lui sont confiées et aux objectifs attendus. Si un salarié a une demande psychologique élevée mais une latitude de décision faible, alors son travail sera « tendu » ou surchargé (job strain).

¹⁷⁵ X, Facteurs de risques, risques psychosociaux, Dossier INRS (préc.).

En 2016, « 25 % des actifs occupés déclarent devoir cacher ou maîtriser leurs émotions »¹⁷⁶, cela est souvent dû à l'activité exercée « les métiers de services : tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, obligation de sourire ou de paraître de bonne humeur »¹⁷⁷ ou alors à : « la culture dominante de l'entreprise est le contrôle total de soi en toutes circonstances et l'affichage constant d'une attitude positive »¹⁷⁸.

Télétravailler permet ainsi de réduire les exigences émotionnelles, c'est ce qui a été constaté pendant la crise sanitaire : « les exigences émotionnelles, globalement en forte hausse pendant la crise, sont moins dégradées pour les télétravailleurs les plus réguliers »¹⁷⁹. Le fait d'être chez soi permet (hors temps de réunion) de ne pas masquer ses émotions, car aucun collègue ou manager n'est sur place pour constater l'humeur ou les émotions du salarié. Il est également possible, lors d'une réunion, d'éteindre sa caméra ou son microphone.

Ensuite, il est important de préciser que si le télétravail a été mis en place au sein d'une entreprise qui a prévu d'aménager le temps de travail¹⁸⁰ sur l'année grâce à un accord d'entreprise ou d'établissement par exemple, il peut apporter davantage de flexibilité.

Enfin, le télétravail est également un instrument d'insertion professionnelle et de maintien en emploi. En effet, la charte ou l'accord collectif mettant en place le télétravail dans l'entreprise doit prévoir les modalités d'accès, « des travailleurs handicapés », des « salariées enceintes » et des « salariés aidants »¹⁸¹ à « une organisation en télétravail »¹⁸².

Pour les personnes en situation de handicap, « la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle »¹⁸³. En effet, le télétravail pourrait être un aménagement de poste permettant à des travailleurs handicapés de travailler tout en assurant leur santé et leur sécurité. L'ANI précise qu'il faut porter une attention particulière aux salariés en situation de handicap « afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail »¹⁸⁴.

¹⁷⁶ Mauroux (A.), Coutrot (T.), Inan (C.), Memmi (S.), Rosankis (E.), Bègue (M.), Raffin (C.), Lhommeau (B.), Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail, Synthèse. Stat' DARES n°37, août 2021, p.20.

¹⁷⁷ X, Facteurs de risques, risques psychosociaux, INRS (préc.)

¹⁷⁸ Id.

¹⁷⁹ X, Télétravail durant la crise sanitaire, quelles pratiques en janvier 2021 ? DARES (préc.), p.4.

¹⁸⁰ C.trav. art. L.3121-44.

¹⁸¹ Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 (préc.).

¹⁸² C.trav. art. L.1222-9, alinéas 5°, 6° et 7°.

¹⁸³ ANI du 26 novembre 2020, pour une mise en œuvre réussie du télétravail, art. 4.3.3 (préc.) ;

¹⁸⁴ Id.

Le télétravail ne devient plus uniquement un moyen d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail mais un instrument d'insertion professionnelle et de maintien en emploi.

De même pour les salariées enceintes, les modalités d'organisation du télétravail doivent être prévues dans l'accord ou dans la charte, cela signifierait qu'une salariée enceinte aura « *la possibilité, de télétravailler dès le début de sa grossesse et jusqu'au congé de maternité* »¹⁸⁵ En pratique, différents accords d'entreprise prévoient la possibilité de recourir au télétravail pour les salariées enceintes à partir du 3^{ème} mois de grossesse (Accords d'entreprise Schneider Electric¹⁸⁶, Atos¹⁸⁷). Cela permet à la salariée de rester chez elle tout en télétravaillant avant d'entrer dans la période de congé maternité¹⁸⁸ (qui a lieu en principe 6 à 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement pour la naissance d'un enfant).

Enfin, depuis juillet 2023, l'accord collectif ou la charte télétravail doivent désormais prévoir les modalités d'accès au télétravail pour les salariés aidants familiaux. Les aidants familiaux sont : « *les personnes non professionnelles, soutenant au quotidien une personne âgée, qu'ils appartiennent ou non à sa famille* »¹⁸⁹. L'aidant familial peut être « *le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple* »¹⁹⁰.

Concernant les modalités d'organisation du télétravail, l'aidant n'est pas uniquement un soutien à une personne âgées, mais peut également être aidant « *d'un enfant, d'un parent ou d'un proche* ». En effet, des jours supplémentaires de télétravail peuvent être accordés pour les salariés aidants qui doivent se rendre auprès de leurs proches afin de les aider. Le télétravail permet ainsi pour les salariés aidants d'avoir plus de flexibilité, ce qui leur permet d'avoir plus de temps à consacrer aux personnes qu'ils soutiennent au quotidien.

¹⁸⁵ Castel (D.), Hommes et professions – Egalité professionnelle – L'autonomie des femmes en question, Juris tourisme n°251, 2022, n°251, p.38.

¹⁸⁶ Accord relatif au télétravail dans le groupe Schneider Electric en France, 14 mars 2022, art. 18.

¹⁸⁷ Accord relatif au télétravail dans le groupe Atos en France, 6 mars 2023, art. 10.4.

¹⁸⁸ C.trav. art. L.1225-7.

¹⁸⁹ Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, annexe, volet 3, J.O. n°301 du 29 décembre 2015.

¹⁹⁰ Code de l'action sociale et des familles, art. R.245-7.

Il est important de comprendre que percevoir le télétravail comme amélioration du quotidien est un phénomène relatif. La perception du télétravail sera différente selon, d'abord, la sensibilité et le caractère de chaque salarié, mais surtout des conditions de la mise en place et du maintien du télétravail dans l'entreprise. En effet, « *les salariés qui rencontrent des dysfonctionnements dans la mise en place du télétravail cumulent des dégradations de tous les facteurs de risque* »¹⁹¹. De même, chaque amélioration potentielle de la qualité de vie et des conditions de travail a un pendant qui suscite la dégradation des conditions de travail, et notamment l'isolement.

Néanmoins, de nombreux salariés restent tout de même attachés à l'hybridation du travail, malgré ces risques souvent sous-estimés. Parmi les employeurs, la mise en place pérenne de l'hybridation du travail est également un sujet qui suscite des débats, mais qui peut avoir des avantages pour l'entreprise, mais parfois, au détriment de la santé des salariés.

b : Les avantages du télétravail au profit des employeurs modérés par des effets potentiellement néfastes pour la santé des salariés

Avant la crise sanitaire, de nombreux employeurs estimaient que le télétravail était préjudiciable pour l'entreprise. En effet, en 2017, les dirigeants d'entreprise considéraient que recourir au télétravail allait entraîner « *une baisse de productivité, un risque de baisse de l'engagement et d'affaiblissement du sentiment d'appartenance* »¹⁹².

Aujourd'hui, et depuis l'arrivée massive du télétravail, les avantages que présente l'hybridation du travail pour les employeurs sont nombreux. Premièrement, des études prouvent que la productivité des télétravailleurs n'a pas baissé, contrairement aux idées reçues, elle a même augmenté. En effet : « *plus de 60 % des dirigeants de notre échantillon estiment que, malgré des conditions difficiles et indéniablement imparfaites, la productivité de leurs employés a augmenté grâce au télétravail (parce qu'ils sont plus concentrés et commettent moins d'erreurs à leur domicile)* »¹⁹³. De même, une autre étude affirme que 69% des dirigeants consultés ont constaté une hausse de la productivité de leur salariés en télétravail¹⁹⁴.

¹⁹¹ X, Télétravail durant la crise sanitaire, quelles pratiques en janvier 2021 ? DARES analyses (préc.), p.5.

¹⁹² Ollivier (D.), « Le succès du télétravail, les effets de la nouvelle loi Travail », *Etudes*, décembre 2017, p.33.

¹⁹³ Criscuolo (C.), Gal (P.), Leideker (T.), Losma (F.), Nicoletti (G.), « Les liens entre le télétravail et productivité pendant et après la pandémie de Covid-19 », *Economie et Statistique*, n°539, 2023, p.62.

¹⁹⁴ X, Baromètre annuel sur le télétravail et les organisations hybrides de travail, Malakoff Humanis, février 2022 (préc.), p.14.

Si, selon la majorité des employeurs, le télétravail ne fait pas baisser les performances et la productivité des salariés, garder un sentiment d'appartenance et faire vivre la culture d'entreprise peuvent s'avérer être un exercice plus ardu. En effet, 63%¹⁹⁵ des dirigeants interrogés selon un étude considèrent que faire vivre la culture d'entreprise est difficile avec l'hybridation du travail. Il s'agit de la première difficulté auxquelles les dirigeants font face. La seconde difficulté est celle du maintien des liens collectifs et de la cohésion d'équipe. 57%¹⁹⁶ des employeurs consultés considèrent qu'il est difficile de maintenir ces liens entre salariés et équipes avec le recours habituel au télétravail.

Cependant, perdre le sentiment d'appartenir à une entreprise, à une équipe ou à un collectif de façon générale renforce l'arrivée des RPS et le sentiment d'isolement¹⁹⁷. Maintenir le lien avec l'entreprise devient un enjeu majeur de l'hybridation du travail pour les employeurs.

Du point de vue de l'employeur, instaurer et perpétuer le télétravail a d'autres avantages, notamment celui de faire des économies, notamment sur « *les locaux et les dépenses courantes* »¹⁹⁸. Instaurer le télétravail permettrait ainsi aux employeurs d'effectuer « *jusqu'à 30% d'économie sur la surface immobilière* »¹⁹⁹. Enfin, une étude menée par le Gouvernement a permis de constater qu'en télétravaillant et en fermant le site de l'entreprise pendant 48h, « *le potentiel global* » d'économie d'énergie sur une journée « *se situe entre 20 et 30%* »²⁰⁰. Cette étude constate que l'absence d'utilisation de transport, et de consommation d'énergie (chauffage, électricité) dans l'entreprise permet de faire des économies d'énergies, malgré l'énergie utilisée par les foyers en télétravail.

Cependant, il faut contrebalancer ces chiffres avec le fait que l'employeur rembourse les frais avancés par le salarié liés au télétravail ou qu'il verse une allocation forfaitaire pour les coûts liés au télétravail.

¹⁹⁵ Id. p.16.

¹⁹⁶ Id.

¹⁹⁷ X, Risques et effets sur la santé du télétravail, INRS (préc.).

¹⁹⁸ X, Site du Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail, 4 avril 2023 <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail>

¹⁹⁹ X, Employeurs, les avantages et les inconvénients du télétravail,

<http://www.teletravailler.fr/acteurs/employeur-prive-ou-public/je-minforme>

²⁰⁰ X, étude sur le télétravail : un bilan énergétique positif, site du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Ministère de la transition énergétique, 12 avril 2023, <https://www.ecologie.gouv.fr/etude-sur-teletravail-bilan-energetique-positif>.

Au final, le télétravail ne permet pas systématiquement à l'employeur de faire des économies, même s'il bénéficie « *d'exonérations de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 10,40€ par journées de télétravail par semaine* »²⁰¹.

De plus, le télétravail serait un engagement de responsabilité sociale des entreprises (RSE) non négligeable. « *Cependant, il ressort de nombreux rapports publics (...) que le télétravail répond au « triple bilan » : D'un point de vue économique, il offre des gains de productivité, une réduction des coûts immobiliers, la possibilité de poursuivre le travail en cas de pandémie, une nouvelle offre d'emplois... Sous l'angle social, il permet au salarié de profiter d'une meilleure qualité de vie, de s'adapter aux changements de l'entreprise, de mieux accéder au marché du travail s'il est handicapé, une diminution du risque d'accident de trajet... Enfin, pour l'aspect environnemental, on peut relever un meilleur aménagement du territoire, des économies d'énergie, des réductions de pollutions...* »²⁰². Le triple bilan est le postulat selon lequel une entreprise n'est « *plus un agent économique dont l'objectif unique est la recherche du profit* »²⁰³ ; mais elle est performante sur le plan social, environnemental et économique. Cette notion est le fondement du développement durable.

Enfin, il a été constaté que pratiquer le télétravail a permis de diminuer le taux d'absentéisme, selon 60% des employeurs²⁰⁴ interrogés pour une étude. De plus, les managers ont constaté une baisse des absentéismes de 23%²⁰⁵. Ce phénomène s'explique par « *la possibilité de choisir les jours de télétravail (...) et on relève que la possibilité de télétravailler est fréquemment utilisée comme alternative à la pose d'un arrêt maladie* »²⁰⁶.

Cependant, même si la baisse du taux d'absentéisme avantage l'employeur, qui voit ses salariés prendre moins d'arrêt maladie, ce phénomène engendre des dangers pour la santé des salariés. En effet, le télétravail vient remplacer les arrêts maladie.

²⁰¹ X, site de l'URSSAF, les frais professionnels et le télétravail, <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>

²⁰² De Quenaudon (R.), « L'enfant caché de la RSE : le télétravail salarié., Responsabilité sociale des entreprises », *Rép. de droit du travail*, octobre 2017, p.63.

²⁰³ Barmaki (L.), Aitcheikh (D.), « Développement durable et management : Quel lien ? Pour quelles performances ? Cas de six entreprises industrielles marocaines », *Revue congolaise de gestion* n°21-22, décembre 2016 p.31

²⁰⁴ X, Baromètre annuel sur le télétravail, Malakoff Humanis (préc.), p.14.

²⁰⁵ Id., p.27.

²⁰⁶ Baudeneau (A.), « Le télétravail offre aux salariés une alternative à l'arrêt de travail, selon le baromètre de l'absentéisme de Workplace Options », *Protection sociale informations* n°1368, 27 juin 2023, p.2.

Il a été constaté que « 58% des salariés » ne poseraient pas d'arrêts maladie alors que leur situation le nécessiterait »²⁰⁷. Or, le fait de ne pas poser d'arrêt maladie alors que le salarié est souffrant peut engendrer du stress, de la fatigue supplémentaire, et par conséquent augmenter les RPS, ce qui peut contracter l'effet inverse c'est-à-dire une augmentation des arrêts de longue maladie. En 2023, une étude a démontré que 31% des arrêts de plus de 30 jours étaient dus à des motifs psychologiques²⁰⁸, ce chiffre a doublé par rapport à 2020.

Pérenniser le télétravail et favoriser l'hybridation du travail est donc à double tranchant pour l'employeur. Même si l'aspect augmentation de la productivité et baisse des coûts peut paraître très attractif, il ne faut pas oublier de veiller à la santé du salarié. Les dirigeants ont été dans l'ensemble satisfaits de l'expérimentation du télétravail pendant la période de pandémie « seulement 15% des dirigeants interrogés disent au contraire avoir vécu une expérience négative pendant la crise »²⁰⁹. Pour les salariés et les employeurs, l'idéal serait désormais de télétravailler en moyenne 2,3 jours par semaine²¹⁰.

Télétravailler a donc des avantages pour le salarié comme pour l'employeur, même si ces avantages doivent être nuancés. En effet, si télétravailler peut être considéré comme une amélioration des conditions de travail et permet une augmentation de la productivité, la santé des salariés peut en pâtir, avec notamment des effets différés qui ne sont pas forcément perçus dès le premier signe par le salarié. Souvent sous estimées, les conséquences du télétravail régulier sur la santé physique et mentale du salarié ne sont donc pas à négliger.

2 : Des conséquences néfastes sous-estimées liées à la généralisation du télétravail

Télétravailler de façon récurrente peut avoir des conséquences néfastes sur la santé des salariés, qui sont d'ailleurs souvent minimisées voire méconnues. La généralisation du télétravail a une incidence sur la santé physique des salariés, précisément à cause de problème de posture et de sédentarité (a), mais également des effets néfastes sur la santé mentale, notamment à cause de sentiment d'isolement global et de perte d'esprit d'équipe persistant, et ce même depuis la fin de la période de Covid-19 et des différents confinements (b).

²⁰⁷ Id.

²⁰⁸ Godon-Rensonnet (A.-S.) Baromètre « Absentéisme 2023 », Le comptoir Malakoff Humanis, 7 juin 2023, p.4.

²⁰⁹ Criscuolo (C.), Gal (P.), Leidecker (T.), Losma (F.), Nicoletti (G.), Les liens entre le télétravail et productivité pendant et après la pandémie... (préc.), p.60.

²¹⁰ X, Baromètre annuel sur le télétravail, Malakoff Humanis (préc.), p.6.

a : Des risques pour la santé physique du salarié liés au télétravail pouvant se déclarer à long-terme

Le comportement sédentaire au travail est un phénomène connu depuis de nombreuses années. Celui-ci peut être défini comme « *une position assise ou allongée en situation d'éveil avec une dépense énergétique inférieure ou égale à 1,5 fois celle du repos. On y retrouve des activités telles que la lecture, le travail sur écran, regarder la télévision* »²¹¹. Le comportement sédentaire est différent de l'inactivité physique qui est caractérisée par « *la non atteinte des seuils d'activité physique recommandés, pour un adulte, 150 minutes d'activité d'intensité modérée ou 75 minutes d'activité élevée* »²¹².

En 2018, plus de 76% des salariés travaillaient dans le secteur tertiaire²¹³, et rien qu'au travail, le temps moyen passé en posture sédentaire était « *d'au moins 5h15 par jour* »²¹⁴, c'est-à-dire sans compter le temps utilisé pour les loisirs ou passé dans les transports. Deux facteurs rendent les comportements sédentaires encore plus dangereux pour la santé, il s'agit de « *la durée cumulée journalière en postures sédentaires et le caractère ininterrompu des périodes passées en postures sédentaires* »²¹⁵.

Il est capital de comprendre que le télétravail renforce ce phénomène de sédentarité. En effet, les salariés n'ont plus à se déplacer sur leur lieu de travail (pour rencontrer un collègue, imprimer des documents, aller en réunion), et n'ont plus non plus à se déplacer pour acheter quelque chose à manger le midi. De plus, certains rendez-vous ont désormais lieu en visio conférence.

Réduire le temps passé en position sédentaire est donc un enjeu très important, car les risques liés à la sédentarité sont graves et non négligeables. En effet, travailler continuellement en position sédentaire provoque notamment la survenue de troubles musculosquelettiques (TMS).

²¹¹ Debrosses (K.), Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ? Hygiène et sécurité au travail INRS n°252, septembre 2018, p.7.

²¹² Id.

²¹³ Kerangueven (L.), Debrosses (K.), Les postures sédentaires au travail, définition, effets sur la santé et mesures de prévention, INRS démarches de prévention, risques, octobre 2022, p.10.

²¹⁴ Id.

²¹⁵ X, Les postures sédentaires au travail INRS (préc.), p.4.

Les TMS sont définis comme « *des maladies qui touchent les tissus mous périarticulaires. Ils affectent les muscles, les tendons, les ligaments, les nerfs, mais aussi les vaisseaux sanguins, les bourses séreuses ou encore les cartilages* »²¹⁶. Les TMS peuvent concerner toutes les zones du corps, mais concernent particulièrement le poignet, les épaules, les coudes et les lombaires²¹⁷.

Les TMS sont reconnus comme maladie professionnelle. Une maladie est présumée d'origine professionnelle si elle est « *désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau* »²¹⁸.

Une maladie peut être reconnue professionnelle si elle ne remplit pas les conditions inscrites dans le tableau : « *lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime* »²¹⁹. Une maladie hors tableau peut également être reconnue comme maladie professionnelle à condition qu'il soit : « *établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé* »²²⁰. En l'espèce, ce taux est un taux prévisible de 25% d'incapacité permanente²²¹. Dans les deux cas susmentionnés, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) doit saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui donnera un avis sur la reconnaissance ou non du caractère professionnel de la maladie.

Les TMS sont inscrits dans le tableau de maladie professionnelle (TMP) n°57. Si les conditions indiquées par le tableau sont remplies, alors la maladie sera présumée d'origine professionnelle. Afin d'obtenir réparation, la maladie professionnelle doit être déclarée à la caisse primaire d'assurance maladie²²².

²¹⁶X, Troubles musculosquelettiques, dossier INRS, 4 février 2015, <https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/effets-sante.html>, site consulté le 22/08/2023.

²¹⁷X, Comprendre les troubles musculosquelettiques, site Ameli, 8 septembre 2022, <https://www.ameli.fr/lille-douai/assure/sante/themes/tms/comprendre-troubles-musculosquelettiques>, site consulté le 22/08/2023.

²¹⁸C.sécur.soc. art. L.461-1.

²¹⁹Id.

²²⁰Id.

²²¹C.sécur.soc. art. R.461-8.

²²²C.sécur.soc. art. L.461-5.

Un TMP est composé de trois colonnes. Le TMP n°57 relatif au TMS comporte dans la première colonne la maladie et la zone du corps touchée par un TMS. La deuxième colonne précise le délai de prise en charge, cela signifie que « *les maladies professionnelles ne sont prises en charge que si la première constatation médicale intervient pendant le délai fixé à chaque tableau* »²²³. Enfin, la troisième et dernière colonne présente une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies. Comme la liste est limitative dans ce cas de figure, cela signifie que la maladie doit provenir d'une des situations ainsi listées dans la colonne, sinon le CRRMP devra être saisi et statuer sur le caractère professionnel de la maladie.

Les TMS sont de loin les maladies professionnelles les plus reconnues. En effet, en 2019, 88% des maladies professionnelles reconnues et indemnisées concernaient les TMS²²⁴. Cependant, les TMS ne sont pas toujours déclarés. Selon cette même étude, 53% à 73% des TMS seraient sous-déclarés²²⁵.

En télétravail, l'apparition des TMS est favorisée car les déplacements du salarié sont moins fréquents et moins longs qu'en entreprise, mais également parce que le poste de travail n'est pas toujours adapté. Certains télétravailleurs travaillent par exemple sur leur canapé, d'autres avec un ordinateur portable sans écran fixe ou encore sans souris ou sans clavier déportés. Ces phénomènes favorisent la manifestation des TMS²²⁶. Lors de la mise en place massive du télétravail en 2020, une étude a constaté que : « *l'incidence de la lombalgie était environ deux fois et demie plus importante chez les travailleurs qui avaient été nouvellement placés en télétravail* » (16 %) ²²⁷. Prévenir la survenue des TMS devient ainsi un enjeu majeur de l'hybridation du travail.

²²³ Vachet (G.), « Régime général : accidents du travail et maladies professionnelles – Maladie professionnelle : notion », *Jurisclasseur Protection sociale*, fasc. 311, 2 janvier 2023, p.7.

²²⁴ X, Troubles musculosquelettiques dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale : mieux connaître les facteurs de risque pour mieux les prévenir, Santé publique France, 1^{er} mars 2022. <https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2022/troubles-musculo-squelettiques-dans-le-secteur-de-la-sante-humaine-et-de-l-action-sociale-mieux-connaître-les-facteurs-de-risque-pour-mieux-les-p#:~:text=Les%20troubles%20musculo%2Dsquelettiques%20en,492%20cas%20en%2020192>, site consulté le 22/08/2023.

²²⁵ Id.

²²⁶ X, Risques et effets du télétravail sur la santé, dossier télétravail, août 2022, <https://www.inrs.fr/risques/teletravail/risques-effets-sante.html>

²²⁷ Chazelle (E.), Chan-Chee (C.), Fouquet (N.) Etude de la survenue et de l'évolution de la lombalgie selon la situation de travail pendant le confinement lié à l'épidémie de Covid-19, du 17 mars au 10 mai 2020, Santé publique France, 9 novembre 2022, p.5.

Cependant, les TMS ne sont pas les seuls risques liés au télétravail. En effet, le travail sur écran et l'usage intensif d'un écran comme le téléphone ou la télévision sont une autre source de risque sous-estimée pour la santé. Pourtant, le Code du travail indique qu'« *après analyse des conditions de travail et évaluation des risques de tous les postes comportant un écran de visualisation, l'employeur prend les mesures appropriées pour remédier aux risques constatés* »²²⁸. Une section spécifique au sein du Code du travail²²⁹ est créée afin d'évaluer et de remédier aux risques du travail sur écran. De plus, l'employeur doit prévoir des temps de pause ou de changements d'activité afin de limiter le temps passé sur écran²³⁰. Cependant, en télétravail, il est assez difficile de respecter ces dispositions car le salarié est connecté toute la journée, qu'il soit en réunion ou qu'il effectue sur ses tâches.

Le risque le plus important concernant le travail sur écran est la fatigue visuelle. En principe celle-ci est réversible, c'est-à-dire que les symptômes disparaissent après le repos²³¹. Ces symptômes sont principalement dus au manque de lumière dans la pièce, ou au contraire, à une luminosité trop forte de l'écran.

Les salariés en télétravail sont particulièrement touchés par la fatigue visuelle, car en plus du travail sur écran, beaucoup de loisirs sont effectués sur un écran. Une étude démontre que : « *en moyenne, les Français regardent un écran 32 heures par semaine, soit près d'un cinquième du temps hebdomadaire ou un peu moins d'un tiers éveillé* »²³². Une autre étude démontre qu'un adulte passe en moyenne : « *20 heures par semaine sur un écran pour le travail et 36 heures par semaine pour ses loisirs* »²³³.

Un enjeu actuel du télétravail serait de réduire le temps passé sur des écrans au travail, et de varier l'activité pour qu'elle ne soit pas uniquement sur un écran, sauf que cela semble être une tâche assez ardue puisque les TIC et le numérique prennent de plus en plus de place dans le monde du travail et dans la société de façon générale.

²²⁸ C.trav. art. R.4542-1.

²²⁹ C.trav. arts. R.4542-1 à R.4542-19.

²³⁰ C.trav. art. R.4542-2.

²³¹ X, Risques pour la santé, dossier Travail sur écran, INRS, 14 juin 2023, <https://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/risques-sante.html>.

²³² X, Lettre de la direction des affaires juridiques (DAJ) à propos du baromètre du numérique de l'autorité de régulation des communications électroniques (ARCEP), édition 2022, 23 février 2023, <https://www.economie.gouv.fr/daj/lettre-de-la-daj-barometre-du-numerique-edition-2022>.

²³³ Zieniūtė (U.), NordVPN, Combien de temps de nos vies passons-nous en ligne ? Enquête menée dans quatre pays auprès de 5000 adultes entre le 22 et le 30 juin 2021, 1^{er} août 2021.

Enfin, outre les TMS et la fatigue visuelle, le télétravail augmente également certains risques liés à la santé qui peuvent être des : « *pathologies cardiovasculaires (hypertension artérielle, insuffisance cardiaque...), troubles métaboliques (diabète de type 2), obésité, cancers (colon, poumon, utérus...)* »²³⁴, notamment à cause des postures sédentaires, renforcées par le télétravail. Ces risques demeurent néanmoins souvent méconnus, alors qu'ils sont de plus en plus fréquents avec l'hybridation du travail et l'évolution des TIC.

Cependant, l'hybridation du travail n'entraîne pas que des risques pour la santé physique du salarié. Elle a, en effet, un impact sur la santé mentale des travailleurs. Et l'altération de la santé mentale du salarié peut d'ailleurs avoir des répercussions sur leur santé physique : « *Le stress amplifie la perception de la douleur et rend les salariés plus sensibles aux facteurs de risque de TMS* »²³⁵.

b : Des risques pour la santé mentale du salarié accrus avec la période de pandémie mais persistants de nos jours

Pendant la période d'épidémie et les différents confinements, la question de la santé mentale a été pointée du doigt à de nombreuses reprises. En effet, les conséquences de l'isolement, des RPS de façon générale et de la porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle ont eu des effets néfastes sur la santé mentale des télétravailleurs.

La santé mentale est définie par l'OMS comme : « *un état de bien-être mental qui nous permet d'affronter les sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté* »²³⁶. L'OMS précise également que : « *la santé mentale ne se définit pas seulement par l'absence de trouble mental. Il s'agit d'une réalité complexe qui varie d'une personne à une autre, avec divers degrés de difficulté et de souffrance et des manifestations sociales et cliniques qui peuvent être très différentes* ».

Les altérations de la santé mentale se caractérisent notamment par des troubles mentaux qui portent également le nom de « *problèmes de santé mentale* »²³⁷. Cette expression désigne de façon plus large : « *les troubles mentaux, les handicaps psychosociaux et d'autres états mentaux*

²³⁴ X, Risques et effets du télétravail sur la santé, INRS (préc.).

²³⁵ X, Troubles musculosquelettiques, dossier INRS, 4 février 2015, <https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/effets-sante.html>. (préc.), consulté le 22/08/2023.

²³⁶ X, Santé mentale : renforcer notre action, Organisation mondiale de la santé (OMS), 17 juin 2022. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

²³⁷ X, Troubles mentaux, site de l'OMS, 8 juin 2022, <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.

associés à un sentiment de détresse, à des déficiences fonctionnelles ou à un risque de comportement auto-agressif importants »²³⁸. Les troubles mentaux les plus récurrents sont les troubles anxieux et dépressifs²³⁹, ces troubles auraient d'ailleurs augmenté de 25% pendant la période d'épidémie²⁴⁰.

Le trouble anxieux se caractérise par : « une peur et une inquiétude excessives et par des troubles du comportement connexes »²⁴¹. Le trouble dépressif s'analyse quant à lui par : « une humeur morose (sentiment de tristesse, d'irritabilité, de vide) ou une perte de plaisir ou d'intérêt pour les activités, pendant la majeure partie de la journée, presque tous les jours, pendant au moins deux semaines. Plusieurs autres symptômes peuvent également être présents : difficultés de concentration, sentiment de culpabilité excessive ou dévalorisation de soi, sentiment de désespoir face à l'avenir, pensées de mort ou de suicide, sommeil perturbé, changements d'appétit ou de poids, et sentiment de grande fatigue ou de manque d'énergie »²⁴².

La santé mentale est altérée notamment par les RPS car ils sont : « les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relations susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »²⁴³. Ils peuvent avoir comme conséquences les troubles précités mais également des : « Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations »²⁴⁴ et également du stress, qui est défini comme le : « déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »²⁴⁵.

Une étude dévoilée en 2023 : « fait également le lien entre télétravail et santé mentale ». En effet, « 43 % des non-télétravailleurs sont en situation de détresse psychologique, un score qui grimpe à 44 % pour les télétravailleurs hybrides et à 50 % pour ceux qui travaillent 100 % à

²³⁸ Id.

²³⁹ Id.

²⁴⁰ X, Les cas d'anxiété et de dépression sont en hausse de 25% dans le monde en raison de la pandémie de Covid-19, site de l'OMS, mars 2022, <https://www.who.int/fr/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>

²⁴¹ X, Troubles mentaux, site de l'OMS (préc.).

²⁴² Id.

²⁴³ Gollac (M.), Bodier (M.), Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Insee, avril 2011, p.13.

²⁴⁴ X, Risques psychosociaux, ce qu'il faut retenir, INRS, 8 novembre 2021, <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

²⁴⁵ Id.

distance »²⁴⁶. Les travailleurs hybrides sont donc légèrement plus en état de détresse psychologique que les travailleurs sur site. En revanche 50% des télétravailleurs à temps complet sont en état de détresse psychologique, ce qui permet d'établir un premier lien potentiel entre le télétravail récurrent et un état de mal-être mental.

Il est intéressant de comprendre que ce n'est pas uniquement la période de pandémie qui a engendré ce sentiment de mal-être en télétravail. En effet, ce phénomène persiste avec l'hybridation du travail. Une autre étude démontre que les principaux risques engendrés par cette pérennisation de l'hybridation du travail sont : « *une diminution des interactions sociales et du sentiment d'appartenance* »²⁴⁷, « *une baisse de la cohésion entre les télétravailleurs et les autres salariés* »²⁴⁸ et « *une augmentation des risques psychosociaux* »²⁴⁹. Certains salariés se disent même prêts à arrêter le télétravail afin de préserver leur santé mentale.

Il n'en demeure pas moins que la période de pandémie a favorisé l'apparition de burn-out chez les salariés. En effet, en mars 2023, 28% des salariés seraient en burn-out²⁵⁰. Le burn out est caractérisé par « *un état d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel* »²⁵¹. L'OMS qualifie le burn out de : « *syndrome conceptualisé comme résultant d'un stress professionnel chronique qui n'a pas été géré avec succès* »²⁵², et en France, aucun tableau de maladie professionnelle n'est consacré au burn out²⁵³. Il est possible de reconnaître le burn out comme maladie professionnelle en remplissant les critères énoncés plus tôt (que le salarié prouve au CRRMP que la maladie soit essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et que le burn out entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente de celle-ci d'un taux au moins égal à 25%).

²⁴⁶ Rio (J.-F.) La réforme des retraites pèse sur la santé mentale des salariés, Protection sociale informations n°1353, 14 mars 2023, p.1.

²⁴⁷ Richard (A.), « L'hybridation a bouleversé l'organisation du travail », *Liaisons sociales l'actualité* n°18516, 23 mars 2022, p.1.

²⁴⁸ Id.

²⁴⁹ Id.

²⁵⁰ Rio (J.-F.) La réforme des retraites pèse sur la santé mentale des salariés, (préc.).

²⁵¹ Schaufeli (W.), Greenglass (E.), Introduction to special issue on burnout and health, *Psychology and health* Vol. 6, Septembre 2001, p.501.

²⁵² Classification internationale des maladies (CIM), CIM-11 de l'OMS, Code QD85, <https://icd.who.int/browse11/l-m/fr#/http%3a%2f%2fid.who.int%2f%2fentity%2f129180281>, site consulté le 23 août 2023.

²⁵³ Cassereau (F), Bocaert (L.), « Santé mentale au travail : « Initials 3B : burn, bore et brown-out » La santé mentale au travail, un enjeu clé pour les entreprises – Etude- *Cahiers de droit de l'entreprise* n°6, dossier 44, 6 novembre 2022, p.1.

La sociologue Danièle Linhart précise que télétravailler pourrait conduire le salarié à ressentir un sentiment de : « *déréalisation* »²⁵⁴. Elle traduit ce concept par le fait qu'en télétravail « *le salarié n'a pas la possibilité d'influencer le contenu de son travail. Ce caractère prescrit donne un sentiment encore plus fort de perte de sens du travail, de sa finalité* » et également par le fait que « *face à son ordi, tout seul, chez lui, le salarié ressent une montée en puissance de la dimension formelle, abstraite, prescrite du travail* ». La perte de sens dans son travail est notamment une cause de nombreux burn-out pendant la pandémie.

Il est important de préciser que les burn out et les conséquences sur la santé liés à la mise en place du télétravail et à l'hybridation du travail ne sont pas sans conséquences professionnelles. Par exemple, un pic de démissions a été constaté au début de l'année 2022. 510 000 démissions ont été recensées selon la DARES²⁵⁵, ce chiffre n'avait pas été aussi élevé depuis 2008. La démission peut être définie comme la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, la volonté de ce dernier de démissionner doit être « *claire* » et « *non équivoque* »²⁵⁶. De même le nombre de ruptures conventionnelles individuelles homologuées a augmenté de 6,1% en 2021²⁵⁷. La rupture conventionnelle est : « *une convention signée par les parties au contrat* »²⁵⁸, dans laquelle l'employeur et le salarié : « *peuvent convenir en commun de la rupture du contrat de travail qui les lie* »²⁵⁹.

La période de Covid-19 et le télétravail ont également eu un impact sur les addictions. Les addictions sont définies comme « *des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères.* »²⁶⁰.

²⁵⁴ Propos de Linhart (D.), « Si nous ne faisons pas sauter le verrou du lien de subordination, nous ne parviendrons pas à repenser le travail », recueillis par Préventica, 17 mars 2021. <https://www.preventica.com/actu-interview-linhart-cnrs.php>

²⁵⁵ Lagouge (A.), Ramajo (I.), Barry (V.), La France vit-elle une « Grande démission » ?, Publication DARES, 11 octobre 2022, p.1.

²⁵⁶ Cass. soc. 21 mai 1980, n°78-41.833, Bull. n°452.

²⁵⁷ Paloc (T.), Les ruptures conventionnelles en 2021, De nouveau en hausse après la crise sanitaire, DARES résultats n°37, 2 août 2022, p.1.

²⁵⁸ C.trav. art. L.1237-11.

²⁵⁹ Id.

²⁶⁰ Piazza (P.-V.), Qu'est-ce qu'une addiction ? Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), 2015, <https://www.drogues.gouv.fr/quest-ce-quune-addiction>

En effet, durant la première période confinement, c'est-à-dire entre mars 2020 et mai 2020, « 30% des personnes interrogées déclaraient avoir augmenté leur consommation de tabac, et 14% pour l'alcool »²⁶¹. Cela s'analyse notamment car l'« isolement au travail, augmentation des objectifs en matière de performance mais aussi charge de travail ont joué un rôle dans l'augmentation des consommations de substances psychoactives depuis le premier confinement »²⁶². De plus, un phénomène s'est développé avec la généralisation du télétravail, il dénommé : « l'addiction au travail » ou « workaholisme » qui est caractérisé par la dépendance au travail. L'apparition de ce phénomène est notable chez « 61% » des télétravailleurs²⁶³.

Pour conclure, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité doit donc préserver la santé mentale des salariés, prévenir les situations d'addictions au travail et de l'apparition des risques psychosociaux. Le Code du travail et les différents ANI sur le télétravail affirment ce principe. Cependant, en pratique, il est difficile pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés en télétravail car il ne connaît pas systématiquement le lieu où travaillent ces derniers. En effet, la limite principale à l'obligation de sécurité est celle de la vie privée du salarié, qui est également garantie, notamment par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CESDHLF).

²⁶¹ Lesage (A.), Chan-Chee (C.), Geoffroy-Perez (B.), Marchand (J.-L.), Le Barbier (M.), Ménard (C.), Hocine (M.) Synthèse des résultats des études de l'impact de l'épidémie de Covid-19 sur la santé mentale, les addictions et les troubles du sommeil parmi les actifs occupés, Etudes et enquêtes, janvier 2023, p.1.

²⁶² X, Covid-19 : isolement et conditions de travail favorisent les conduites addictives, ANACT actualités novembre 2020, <https://www.anact.fr/covid-19-isolement-et-conditions-de-travail-favorisent-les-conduites-addictives>.

²⁶³ Peschard (A.), Sur-connexion et surinvestissement au travail : les entreprises face au « workaholisme », Actualités du cabinet GAE-conseils, mai 2022

**PARTIE II : LA COMPLEXE PROTECTION DE LA
SANTÉ DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL GARANTIE
PAR UNE PLURALITÉ D'ACTEURS**

La préservation de la santé du salarié repose sur plusieurs acteurs qui connaissent en principe le lieu de travail. En premier lieu, il s'agit de l'employeur. En effet, il est titulaire de différentes obligations dans le cadre de la relation de travail et d'obligations spécifiques à l'occasion du télétravail parfois difficiles à respecter (A). Néanmoins, l'employeur peut compter sur différents acteurs indispensables internes et extérieurs à l'entreprise afin d'éviter l'altération de la santé des salariés en télétravail (B).

A : Une protection de la santé du salarié en télétravail nécessaire mais limitée

L'employeur est titulaire d'obligations envers le salarié en télétravail, qui apparaissent parfois contraignantes et difficiles à satisfaire (1). Afin de protéger les salariés en télétravail, l'employeur se doit de lutter contre les risques liés à ce mode d'organisation du travail, tout en affrontant les difficultés que ce système met en avant (2).

1 : La stricte subordination de l'employeur à diverses obligations envers le salarié en télétravail

Assurer la santé et la sécurité du salarié est une obligation qui incombe à l'employeur, même lorsque le salarié est en télétravail. Cette obligation a d'ailleurs généré des interrogations, qui ont été élucidées par les juges et la pratique (a). En plus de cette obligation de sécurité, l'employeur est subordonné à d'autres obligations spécifiques au télétravail, qui lui permettent en partie de préserver la santé et la sécurité de ses salariés effectuant du télétravail, même si ce n'est pas leur but initial (b).

a : L'obligation de protéger la santé et la sécurité du salarié en télétravail par l'employeur, source de litiges

L'employeur « *prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »²⁶⁴. Cette obligation se caractérise par exemple par la mise en place d'actions de prévention, d'information et de formation et également par la mise en place de moyens adaptés²⁶⁵.

²⁶⁴ C.trav. art. L.4121-1.

²⁶⁵ Id.

Pendant l'épidémie de Covid-19, les employeurs étaient par exemple tenus de mettre en place : « *des mesures d'hygiène et de distanciation physique* »²⁶⁶ ou encore : « *le nettoyage et la désinfection des surfaces, des locaux* »²⁶⁷ afin de protéger la santé des salariés sur site. Ces mesures nécessaires étaient celles : « *préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation* »²⁶⁸.

Les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs doivent respecter les principes généraux de prévention listés à l'article L.4121-2 du Code du travail. Ils sont en quelque sorte les neuf principes permettant de « *mettre en place une démarche de prévention* »²⁶⁹. Ces principes sont les suivants : « *éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme (...), tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, planifier la prévention (...), prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, donner les instructions appropriées aux travailleurs* »²⁷⁰.

Afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit, par principe « *assumer l'existence, la salubrité, la conformité, la sécurité du lieu de travail* »²⁷¹, au travers de différents articles du Code du travail relatifs par exemple à l'aération et l'assainissement²⁷², aux éclairages²⁷³, à la sécurité du lieu de travail et à la salubrité²⁷⁴ de celui-ci.

²⁶⁶ In sous dir. Moins (L.), Gomar Diop (S.), Quel est le contenu de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ? Lamy santé sécurité et conditions de travail au quotidien, octobre 2022.

²⁶⁷ Id.

²⁶⁸ X, Coronavirus – Covid-19 // Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur, document mis à disposition par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_sante_et_securite_des_travailleurs_obligations_legales_de_lemployeur.pdf

²⁶⁹ X, Introduction à la prévention, principes généraux de la démarche de prévention, INRS, 28 novembre 2014, site consulté le 23/08/2023, <https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html#:~:text=Introduction%20%C3%A0%20la%20pr%C3%A9vention,-La%20pr%C3%A9vention%20des&text=%C3%89viter%20les%20risques%2C%20c'est,actions%20de%20pr%C3%A9vention%20%C3%A0%20mener.>

²⁷⁰ C.trav. art. L.4121-2.

²⁷¹ Favennec-Héry (F.), Le télétravail : un régime en construction, *S.S.L n°1932*, 7 décembre 2020, p.1.

²⁷² C.trav. art. R.4222-1 à R.4222-26.

²⁷³ C.trav. art. R. 4223-1 à R.4223-12.

²⁷⁴ C.trav. art. L.4221-1.

Cependant lorsque le salarié est en télétravail, l'employeur ne peut pas prévoir les mêmes mesures que dans l'entreprise. Vont par exemple poser des difficultés à l'employeur, les problématiques liées à l' « *interdiction de fumer sur le lieu de travail, aménagement du poste de travail, organisation des secours en cas de malaise du télétravailleur* »²⁷⁵.

En effet ces mesures, présentes en entreprise, entrent en contradiction avec le principe de droit au respect de la vie privée consacrée par l'article 8 de la CESDHLF « *toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* »²⁷⁶. L'employeur ne peut donc pas, par exemple, interdire à un salarié de fumer chez lui. Malgré cela, l'employeur doit « *être vigilant sur l'aménagement ergonomique de l'espace de travail du télétravailleur (aération, surface minimale, adaptation du mobilier de bureau)* »²⁷⁷.

L'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail précise néanmoins qu' « *il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée* »²⁷⁸. D'une certaine façon, l'ANI admet que l'employeur ne peut pas prévoir tous les risques.

La Cour d'appel de Versailles dans un arrêt en date du 10 mars 2022²⁷⁹ a dû trancher entre l'obligation de sécurité qui incombait à l'employeur et le principe de droit au respect du domicile.

En l'espèce, un salarié avait déménagé et changé de région sans en informer son employeur. Ce dernier considérait « *que ce nouveau domicile n'était pas compatible avec son obligation de sécurité et les déplacements professionnels induits par l'activité du salarié* »²⁸⁰. Après avoir exigé au salarié de régulariser sa situation, l'employeur a procédé au licenciement du salarié. Le salarié, devant la Cour d'appel de Versailles affirme qu'en vertu de l'article 8 de la CESDHLF, il pouvait librement choisir son domicile.

²⁷⁵ X, Télétravail : quelle protection du salarié ? INRS (préc.).

²⁷⁶ CESDHLF, art. 8.

²⁷⁷ X, Télétravail : quelle protection du salarié ? INRS (préc.).

²⁷⁸ ANI 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.), art. 3.4.

²⁷⁹ CA Versailles ch. 11, 10 mars 2022, n°20/02208.

²⁸⁰ Id.

La Cour affirme qu' : « aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile, protégé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n'apparaît caractérisée compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié »²⁸¹.

Elle fait donc prévaloir l'obligation de santé qui incombe à l'employeur sur le principe de libre-choix du domicile, à condition qu'il n'y ait aucune « atteinte disproportionnée », ce qui évoque le principe inscrit à l'article L.1121-1 du Code du travail « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »²⁸².

Cette jurisprudence semble être en faveur de l'employeur, mais finalement, le but de cet arrêt est de permettre à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés et surtout d'éviter les accidents de travail. En effet, il est nécessaire de rappeler qu'un 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 »²⁸³.

En 2011, des auteurs précisaient déjà que cette disposition pourrait « être une source importante de contentieux »²⁸⁴. De plus, l'ANI de novembre 2020 sur le télétravail affirme lui-même que cette présomption pose des « difficultés de mise en œuvre pratique », mais « c'est ce que prévoit explicitement le code du travail »²⁸⁵. C'est ce qu'il semble se passer de nos jours, les juges viennent donc préciser les contours de la présomption d'imputabilité.

Les juges semblent avoir une conception assez restrictive de cette présomption d'imputabilité. En effet, la Cour d'appel d'Amiens, le 15 juin 2023²⁸⁶ a considéré qu'une salariée qui était tombée à 16h02, à son domicile, alors qu'elle montait les escaliers en quittant son bureau situé au sous-sol et ayant débadgé à 16h01 n'était pas victime d'un accident de travail. En effet, elle n'était plus sous la subordination de l'employeur, l'accident s'était déroulé en dehors de l'exercice de son activité professionnelle, par conséquent, la salariée devait apporter la preuve que l'accident était lié au travail.

²⁸¹ Id.

²⁸² C.trav. art. L.1121-1.

²⁸³ C.trav. art. L.1222-9.

²⁸⁴ Fournier (B.), Guyot (H.), « Travail à domicile – Le télétravail -Etude », *JCP S.* n°7-8, 15 février 2011, p.3.

²⁸⁵ ANI du 26 novembre 2020, art 3.4.3 (préc.).

²⁸⁶ CA Amiens, 15 juin 2023, n°22/00474.

Cependant, si la salariée était présente sur site, cette situation serait présumée comme être un accident de trajet²⁸⁷. Cette situation est donc défavorable à la salariée, mais s'explique car la salariée n'a aucun trajet à effectuer, puisqu'elle travaillait depuis son domicile. Par conséquent, il est possible de penser que « *les salariés en télétravail pourraient être moins bien protégés que ceux exerçant leur activité dans des conditions classiques* »²⁸⁸.

De même, la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion a dû se prononcer sur des faits similaires en mai 2023. Un salarié télétravaillait et sa connexion internet a été interrompue, il est donc sorti de son domicile afin de comprendre le problème, un poteau est ensuite tombé sur lui et l'a blessé. L'arrêt affirme que cet accident n'était pas un accident du travail puisque le salarié « *ne se trouvait pas sous l'aire d'autorité de son employeur; dès lors qu'il ne relevait pas de sa mission inhérente au contrat de travail d'identifier l'origine de la panne informatique* »²⁸⁹.

La solution de la cour d'appel est ici extrêmement défavorable au salarié. En l'espèce, il n'avait pas débadgé, et le problème informatique l'empêchait d'effectuer sa prestation de travail, il a donc naturellement essayé de trouver une explication à cette panne. De plus, comme il s'agissait d'une panne de connexion, il était impossible au salarié de contacter l'employeur afin de l'informer de cette situation.

Les juges semblent avoir pris connaissance de l'ANI de 2020 précisant que l'employeur ne pouvait pas prévoir tous les risques liés au télétravail, et abordent une conception plus restrictive de l'obligation de sécurité et de l'accident de travail. Cependant, ces décisions sont rendues au détriment du salarié.

L'employeur n'est pas seulement titulaire d'une obligation de sécurité envers le salarié en télétravail, il a d'autres obligations, auxquelles il doit faire particulièrement attention.

b : Les obligations spécifiques de l'employeur relatives au télétravail ayant pour but indirect d'éviter l'altération de la santé des salariés

Conformément à l'article L.1222-10 du Code du travail, l'employeur est tenu à des obligations spécifiques relatives au télétravail.

²⁸⁷ C. sécu. soc. art. L.411-2.

²⁸⁸ Baillou (A.), « Télétravail- Accident du travail et télétravail : Mais où est donc passé le risque de l'autorité ? » – Commentaire – *JCP S.* n°30-34 – 1^{er} août 2023, p.1.

²⁸⁹ CA Saint-Denis de la Réunion, 4 mai 2023, n°22/00884.

En effet l'employeur se doit « *d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions* »²⁹⁰. Cette disposition signifie que l'employeur doit obligatoirement informer les salariés s'il décide par exemple de restreindre l'accès à une messagerie électronique ou l'utilisation d'un ordinateur uniquement aux conversations professionnelles. Ces sanctions peuvent d'ailleurs être rappelées dans le règlement intérieur de l'entreprise. En effet, ce dernier rappelle « *les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur* »²⁹¹.

L'employeur a également l'obligation envers le salarié en télétravail de « *lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature* »²⁹². Cette disposition assure le principe de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire « *le retour à une exécution du contrat sans télétravail* »²⁹³. Ce retour à un poste sur site peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Enfin, l'employeur est dans l'obligation « *d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail* »²⁹⁴. Cet entretien à propos des conditions d'activité et de la charge de travail du télétravailleur est différent de l'entretien professionnel ou de l'entretien sur le forfait jour.

L'entretien professionnel a lieu au minimum tous les deux ans et porte sur les « *perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi* »²⁹⁵ du salarié. Il apporte également « *des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle* ».

L'entretien sur le forfait jour concerne quant à lui les salariés au forfait jour, ce sont des salariés qui bénéficient « *d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* »²⁹⁶.

²⁹⁰ C.trav. art. L.1222-10.

²⁹¹ C.trav. art. L.1321-1 al. 3

²⁹² C.trav. art. L.1222-10 (préc.).

²⁹³ In sous dir. Dupays (A.), Réversibilité du télétravail, Lamy social, mars 2023.

²⁹⁴ C.trav. art. L.1222-10 (préc.).

²⁹⁵ C.trav. art. L.6315-1.

²⁹⁶ C.trav. art. L.3121-58.

La durée de travail de ces salariés ne sera donc plus comptabilisée en heures mais en jour, c'est pourquoi un entretien annuel est prévu : l'employeur doit être particulièrement vigilant au respect des temps de repos et de travail. L'employeur est donc tenu d'organiser « *une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération* ».

L'entretien annuel prévu pour le salarié en télétravail se rapproche de celui mis en place pour le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours. En effet, ces deux entretiens annuels portent sur la charge de travail du salarié. Néanmoins, l'entretien concernant les salariés en télétravail semble couvrir un champ plus large d'échanges, avec une liste non exhaustive d'éléments devant être abordés lors de cet entretien, avec l'utilisation du terme : « *notamment* ». Cependant, il aurait peut-être été plus judicieux de préciser, à l'instar de l'entretien sur le forfait jours, plus d'éléments à aborder de lors de l'entretien et notamment évoquer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié car c'est un des enjeux majeurs du télétravail.

Les modalités liées aux obligations de l'employeur relatives au télétravail évoquées à l'article L.1222-10 du Code du travail peuvent néanmoins être précisées au sein de la charte ou de l'accord collectif prévoyant le télétravail dans l'entreprise. Par exemple, il est possible de préciser les modalités de retour à un poste sur site ou alors lister les sujets abordés lors de l'entretien annuel sur le télétravail.

De plus, étant donné que la charte ou l'accord collectif prévoit les modalités d'exercice du télétravail, l'employeur est dans l'obligation de s'y conformer. Il doit notamment respecter les plages horaires prévues lorsqu'il souhaite contacter le salarié. L'employeur est également celui qui contrôle le temps de travail des salariés, il : « *demeure seul responsable du système mis en place et du décompte effectif du temps de travail des salariés* »²⁹⁷. Un arrêt de la Cour de cassation rappelle que ce principe s'applique également au télétravail : « *la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur, y compris lorsque le salarié effectue son travail en télétravail* »²⁹⁸.

²⁹⁷ X, « Quelles doivent être les caractéristiques du système de contrôle du temps de travail ? » *Social pratique* n°830, Lamy, 10 avril 2023.

²⁹⁸ Cass. soc. 14 décembre 2022, n°21-18.139 (sommaire).

Lorsque le salarié est en télétravail l'employeur doit également assurer la confidentialité des équipements et des données traitées par le salarié. L'ANI de 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail²⁹⁹ le précise « *l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur* ». Il doit notamment prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles* », respecter les dispositions relatives à la protection des données personnelles³⁰⁰, et les dispositions de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). La CNIL préconise par exemple la mise en place d'une charte de sécurité dans le cadre du télétravail, de prévoir des anti-virus ou des pare-feu pour les ordinateurs des salariés³⁰¹.

L'employeur doit également veiller à ce que les salariés continuent d'être informés de certains renseignements au même titre que les salariés présents sur site. L'ANI de 2020 précise que le salarié doit être informé notamment de « *la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie* ».

Enfin, l'employeur, dans certains cas précis, est titulaire d'une obligation de reclassement, et particulièrement en matière d'inaptitude. L'inaptitude est définie comme : « *l'état dans lequel se trouve le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, quand il n'est pas en mesure de reprendre l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail provoquée par cet accident ou cette maladie* »³⁰².

C'est le médecin du travail qui déclare l'inaptitude d'un salarié à travailler sur son poste suite à la rédaction d'un avis d'inaptitude. Etant donné que le salarié est dans l'impossibilité de reprendre son poste, l'employeur est en principe dans l'obligation de lui proposer : « *un autre emploi approprié à ses capacités* »³⁰³.

²⁹⁹ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.).

³⁰⁰ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

³⁰¹ X, Les conseils de la CNIL pour mettre en place le télétravail, site de la CNIL, mai 2020, site consulté le 23/08/2023, <https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail>

³⁰² X, Inaptitude du salarié, Fiches d'orientation, Dalloz, février 2023.

³⁰³ C.trav. arts. L.1226-2 et L.1226-10.

Il s'agit d'une recherche du reclassement, l'employeur en étant dispensé dans l'unique cas où le médecin coche une des deux mentions expresses comprises dans l'avis d'inaptitude, à savoir que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé* »³⁰⁴ ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* »³⁰⁵, la seule solution, dans cette hypothèse est donc le licenciement du salarié³⁰⁶. Si le médecin n'a pas coché ces mentions expresses, alors l'employeur est obligé de rechercher un poste sur lequel reclasser le salarié. Selon les préconisations du médecin du travail, ce poste peut être en télétravail.

Un arrêt de la Cour de cassation du 15 janvier 2014³⁰⁷ est venu préciser que le médecin du travail peut préconiser que le travail soit effectué domicile, l'employeur est donc obligé de prendre en compte le télétravail au sein de sa recherche de reclassement. La Cour de cassation est venue ajouter récemment que, même si le télétravail n'a pas été mis en place dans l'entreprise, l'employeur peut être « *contraint d'aménager le poste d'un salarié inapte en recourant au télétravail* »³⁰⁸ dans le cadre sa recherche de reclassement si le médecin du travail autorise cette activité³⁰⁹. L'employeur doit démontrer « *avoir tenté la mise en œuvre du recours au télétravail et avoir sérieusement tenté de le mettre en place ou de s'être trouvé dans l'impossibilité technique de le faire* »³¹⁰.

Ces obligations qui incombent à l'employeur ont pour but le bon déroulement du télétravail, ainsi que de préserver la santé et d'assurer la sécurité du salarié. Cependant, afin d'assurer la sécurité des salariés l'employés, l'employeur doit connaître les risques inhérents à son entreprise et à son activité. Il se doit donc d'évaluer les différents risques, à travers plusieurs outils et mettre en place des actions concrètes afin de maîtriser le risque.

³⁰⁴ C.trav. art. R4624-42.

³⁰⁵ Id.

³⁰⁶ C.trav. art.L.1226-2-1.

³⁰⁷ Cass. soc., 15 janvier 2014, n°11-28.898.

³⁰⁸ X, Inaptitude : un reclassement en télétravail s'impose à l'employeur si le poste est compatible, *S.S.L n°2043*, 23 avril 2023.

³⁰⁹ Cass. soc., 29 mars 2023, n°21-15.472.

³¹⁰ CA Paris, pole 6 ch. 9, 18 mai 2022, n°19/02933.

2 : Combattre les risques liés au télétravail : une tâche ardue pour l'employeur

Préserver la santé et protéger la sécurité des salariés en télétravail passe d'abord par une évaluation des risques sérieuse, mais qui apparaît complexe car l'employeur ne connaît pas toujours le domicile du salarié (a). Une évaluation des risques réfléchie entraîne par la suite la mise en place d'actions et des mesures adaptées afin de neutraliser ou de réduire le risque, mais qui peut poser des difficultés avec le télétravail (b).

a : Une évaluation et une analyse des risques du télétravail complexes mais nécessaires

L'employeur « *évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs* »³¹¹, en prenant en compte « *la nature des activités de l'établissement* »³¹² et : « *le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail* »³¹³.

Cette évaluation des risques sera matérialisée dans un document nommé le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce dernier « *répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions* »³¹⁴. Aucun modèle n'a été prévu, l'employeur est donc libre de choisir « *le moyen le plus pratique pour matérialiser les résultats de l'évaluation des risques* »³¹⁵. Il faut néanmoins qu'il réponde à trois exigences : la cohérence, la commodité et la traçabilité³¹⁶.

Il faut avant tout définir ce qu'est un risque professionnel, il s'agit d' « *un risque inhérent à l'exercice d'une profession* »³¹⁷. Les risques professionnels appartiennent à différentes catégories telles que : les risques de chute de plain-pied, les risques de chute de hauteur, les risques liés aux équipements de travail, les risques liés au bruit, les risques d'incendie³¹⁸.

³¹¹ C.trav. art. L.4121-3.

³¹² Id.

³¹³ Id.

³¹⁴ C.trav. art. L.4121-3-1.

³¹⁵ La Ville-Baugé (L.), Lanoy (L.), Vasset (O.), Déprez (D.), « *évaluation des risques professionnels et document unique : quelles obligations ?* » *Lamy Guide du responsable HSE*, mars 2022.

³¹⁶ Circ. DRT n°6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L.230-2 du Code du travail modifiant le Code du travail, art. 2.1.1.

³¹⁷ Guinchart (S.), Debard (T.), *Lexique des termes juridiques*, 30ème édition, « Dalloz », 2022-2023, p.965.

³¹⁸ X, *Evaluation des risques professionnels, aide au repérage des risques dans les PME-PMI*, INRS, janvier 2023, p.3. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20840>

Le DUERP est rédigé par unité de travail. Une unité de travail se définit en fonction des risques auxquels les travailleurs sont exposés. Elle n'est pas « *nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité ou un processus* »³¹⁹, mais « *une situation de travail dans laquelle un ou des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger* ».

Le DUERP dresse l'inventaire des risques présents dans l'entreprise. L'élaboration et la mise à jour de ce document sont de la responsabilité de l'employeur, bien qu'il puisse être aidé dans sa rédaction, notamment par le CSE et le SPST auquel l'employeur adhère³²⁰.

Ce document doit être mis à jour de façon annuelle pour les entreprises comptabilisant plus de onze salariés³²¹. Il doit également être mis à jour lors de « *toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* »³²², ou « *lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur* »³²³.

Suite à l'évaluation des risques annuelle, l'employeur doit conserver les anciens documents uniques pour une durée minimale de quarante ans³²⁴, ce qui permet d'assurer la traçabilité de l'exposition aux risques. Tracer le risque signifie « *identifier le risque, évaluer l'exposition, et conserver les données* »³²⁵, cela permet de prendre en compte l'apparition de risques « différés », c'est-à-dire qui peuvent se manifester sur le long-terme.

Lors de la pandémie, l'employeur a été dans l'obligation de mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels en prenant en compte l'épidémie de Covid-19. Il s'agit en premier lieu du lié à la transmission du Covid-19³²⁶.

Cependant, le risque de transmission du virus n'était pas le seul qui devait être évalué. En effet, la pandémie a également été source de RPS, et l'employeur était tenu de les évaluer.

³¹⁹ Circ. DRT n°6 du 18 avril 2020 (préc.), art. 2.1.2.

³²⁰ C.trav. art. L.4121-3 (préc.).

³²¹ C.trav. art. R.4121-2.

³²² Id.

³²³ Id.

³²⁴ C.trav. R.4121-4.

³²⁵ X, La traçabilité des expositions professionnelles, Annexe II, Inspection générale des affaires sociales, 2008, p.3, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RapTracabiliteVfinale-II.pdf>, document consulté le 23/08/2023.

³²⁶ X, Covid-19 et prévention en entreprise – risques – INRS dossier, 2023, p.5

La société Amazon a d'ailleurs été condamnée en 2020 par la Cour d'appel de Versailles car elle n'avait pas évalué les RPS liés à l'épidémie « aucune démarche n'avait été initiée par l'employeur pour modifier les DUER au regard des risques psycho-sociaux »³²⁷. En effet, le DUERP devait « être réactualisé en fonction de l'épidémie de covid-19, afin d'intégrer les mesures liées au coronavirus, mais aussi les conséquences psychologiques associées à ces mesures »³²⁸.

De même, la mise en place du télétravail nécessitait également la mise à jour du document unique puisque le télétravail modifie inévitablement les conditions de santé et de sécurité ainsi que les conditions de travail, comme mentionné à l'article R. 4121-2 du Code du travail. L'ANI de novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail précise également cette obligation « les signataires du présent accord soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L 4121-1 du code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques »³²⁹.

En effet, télétravailler engendre des risques qui sont notamment 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 »³³⁰. L'employeur doit donc prendre en compte « ce mode d'organisation (...) dans l'évaluation des risques professionnels réalisée par l'entreprise »³³¹ et plus particulièrement : « les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques »³³².

Néanmoins, l'évaluation des risques liés au télétravail est assez complexe pour l'employeur car ce dernier ne connaît pas toujours les conditions dans lesquelles le salarié télétravaille. C'est pour cette raison que l'ANI de 2020 est venu affirmer que le télétravail pouvait faire l'objet d'une évaluation des risques « adaptée »³³³.

³²⁷ CA Versailles, 24 avril 2020, n°20/01993.

³²⁸ Gauriau (R.), « Innovation – Variations autour du télétravail et de la santé des travailleurs au temps de la Covid-19 » (préc.), p.46.

³²⁹ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.), art. 3.4.1

³³⁰ X, Ce qu'il faut retenir – Risques – Télétravail (préc.).

³³¹ Id.

³³² ANI du 26 novembre 2020 (préc.), art. 3.4.1.

³³³ Id.

En effet, les partenaires sociaux ont jugé qu' : « *il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée* »³³⁴.

L'évaluation des risques se compose de plusieurs étapes. Elles sont au nombre de quatre : la préparation de l'évaluation des risques, l'identification des risques, la classification des risques et enfin la proposition d'actions de prévention³³⁵. Une fois l'évaluation des risques effectuée, l'employeur doit donc mettre en place des actions de prévention afin d'éviter ou de diminuer l'apparition des risques. Il doit ainsi élaborer pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés une liste « *sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés* »³³⁶ et pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés « *un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail* »³³⁷.

b : La mise en place d'actions parfois insuffisantes afin de préserver la santé des télétravailleurs

L'employeur est dans l'obligation de mettre en place des mesures afin d'éliminer ou de réduire les risques, même pour le salarié en télétravail, cela découle de son obligation de sécurité. Pour cela, l'employeur dispose d'outils et peut mettre en place différents types d'actions. Il faut que les actions couvrent tous les risques, mais celles-ci peuvent être variées : *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* »³³⁸.

En premier lieu, le rôle de l'employeur sera d'informer les salariés sur les risques. Par exemple, l'ANI de 2020 précise que l'employeur « *informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie* »³³⁹.

³³⁴ Id. art. 3.4

³³⁵X, Evaluation des risques professionnels, démarche de prévention, INRS, 27 octobre 2022. Site consulté le 23/08/2023, <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

³³⁶ C.trav. art. L.4121-3-1 (préc.)

³³⁷ Id.

³³⁸ X, Prévenir les risques – Télétravail – Risques – INRS, 24 août 2022, site consulté le 23/08/2023 <https://www.inrs.fr/risques/teletravail/prevenir-les-risques.html#:~:text=Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20doit%20%C3%AAtre%20inclus.am%C3%A9nagement%20des%20postes%20de%20t%C3%A9l%C3%A9travail.>

³³⁹ ANI du 26 novembre 2020 (préc.), art. 3.4.2.

L'information des salariés en télétravail peut passer notamment par la messagerie électronique ou sur le site intranet de l'entreprise, si celle-ci en possède un. L'information des salariés peut porter sur différents types de risques. Par exemple, l'employeur peut informer les salariés en mettant à disposition des documents explicatifs sur l'aménagement du poste de travail pour éviter les TMS (réglages de l'écran, de la luminosité, du bureau ou de la chaise). En complément des informations, il serait néanmoins judicieux que l'employeur fournisse du matériel ergonomique afin de prévenir les TMS.

L'employeur peut aussi communiquer sur « *la conduite à tenir et l'organisation des secours en cas d'accident ou d'incident* »³⁴⁰. Il peut également donner des informations liées aux « *associations de lutte contre les violences domestiques* »³⁴¹. De plus, pour lutter contre l'isolement, l'employeur doit permettre au télétravailleur de « *rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise* »³⁴².

Les mesures de prévention peuvent également être des mesures de formation. L'employeur a l'obligation d'assurer « *l'adaptation des salariés à leur poste de travail.* »³⁴³. Il veille également « *au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* »³⁴⁴. Dans le cadre du télétravail, cette obligation s'applique, l'ANI du 26 novembre 2020 le rappelle « *les salariés en télétravail de manière régulière reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail* »³⁴⁵.

Ces formations permettent aux salariés de maîtriser les logiciels avec lesquels ils travaillent et les outils de communications qu'ils utilisent au quotidien lors de leur activité en télétravail.

³⁴⁰ X, Télétravail, site de l'assurance maladie, 4 janvier 2023, site consulté le 23/08/2023, <https://www.ameli.fr/lille-douai/entreprise/sante-travail/votre-secteur/travail-bureau-teletravail/teletravail>

³⁴¹ Koudadje (G.), Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques (préc.), p.8.

³⁴² Babin (M.), Télétravail – Télétravail et santé : le risque à distance ? (préc.), p.6.

³⁴³ C.trav. art. L.6321-1.

³⁴⁴ Id.

³⁴⁵ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.), art. 3.1.6.

L'ANI précise également que « *des formations peuvent notamment être proposées sur les thématiques suivantes : l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs* »³⁴⁶.

Ces formations permettent ainsi de prévenir des RPS, afin de réduire l'apparition du stress lié au technologie, à l'absence de déconnexion, et au temps de travail. Les formations peuvent avoir lieu lors de la mise en place initiale du télétravail, ou alors pendant l'exécution de celui-ci, notamment si les technologies ou outils utilisés dans l'entreprise changent.

L'employeur devra également mettre en place des mesures organisationnelles, notamment afin d'éviter les RPS. Ces mesures liées à l'organisation du télétravail correspondent notamment à : « *Fixer des objectifs clairs et réalistes, déterminer des priorités, les ajuster si nécessaire. Evaluer la charge de travail et rappeler le respect du droit à la déconnexion* »³⁴⁷. Pour cela, l'employeur peut décider d'ériger, en plus de la charte ou de l'accord mettant en place le télétravail dans l'entreprise, la création d'une charte « *des bonnes pratiques du télétravail* » : « *La mise en place d'une charte de bonnes pratiques du télétravail s'avère particulièrement vertueuse puisqu'elle permet, non seulement aux salariés et leurs managers de les guider dans ce nouveau mode d'organisation, mais aussi à l'entreprise de prévenir les risques et par conséquent l'engagement de sa responsabilité en cas de difficulté* »³⁴⁸. Cette charte comporterait par exemple toutes les informations de procédure et de contact en cas de panne informatique.

Ce document pourrait également désigner un référent télétravail. Ce dernier existe dans la fonction publique, il est : « *le destinataire régulier des informations portant sur l'évolution des pratiques en matière de télétravail, ainsi que, dans une logique de mutualisation, des outils d'accompagnement élaborés par les différents acteurs (modèles de convention ou de charte, référentiels, FAQ...) en vue d'en assurer la diffusion* »³⁴⁹. Ce document aurait une vocation pratique, permettant à chaque salarié de s'y référer en cas de difficultés rencontrées dans le cadre du télétravail.

³⁴⁶ Id.

³⁴⁷ X, Prévenir les risques, télétravail, INRS (préc.).

³⁴⁸ Bénétat (E.), Télétravail – En questions : quels sont les enjeux du télétravail de demain (préc.), p.1.

³⁴⁹ Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, 13 juillet 2021, *J.O.* n°79 du 3 avril 2022, texte n°68.

Enfin, l'employeur doit être à l'écoute de chaque situation de travail et doit prêter attention aux difficultés ressenties par certains salariés, notamment les « *salariés débutants* »³⁵⁰, ou les salariés « *en situation de handicap* »³⁵¹. Il doit être capable d'assurer un contact régulier avec les travailleurs « *en restant vigilant aux signaux faibles pouvant révéler des difficultés chez certains (isolement, fatigue, démotivation, besoin de montée en compétences, situations individuelles compliquées)* »³⁵².

Malgré la multitude d'actions potentielles que l'employeur peut mettre en place, ces dernières semblent ne pas toujours être suffisantes, car les risques pour la santé des salariés sont toujours présents, et ne se trouvent pas obligatoirement réduits. De nombreuses actions dépendent du comportement du salarié, qui peut décider de ne pas appliquer les différentes recommandations, et l'employeur n'en aura éventuellement jamais connaissance.

Préserver la santé et assurer la sécurité des télétravailleurs n'est cependant pas aisé, dû à l'absence de connaissance du domicile par l'employeur. L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, cependant, cela ne signifie pas qu'il doit agir seul. En effet, une pluralité d'acteurs sont disponibles afin d'aider l'employeur à mettre en place de façon réussie le télétravail, et surtout de garantir la protection de la santé du salarié.

B : Les acteurs indispensables et variés à la protection de la santé et la sécurité du salarié en télétravail

Bien que l'obligation de sécurité pèse sur l'employeur, il est impossible pour lui de suivre chaque situation de télétravail de façon individuelle. Afin de protéger au maximum les salariés, différents acteurs viennent en aide à l'employeur. Ces acteurs peuvent relever de la relation de travail (1), mais d'autres sont parfois extérieurs à celle-ci, bien qu'ils soient nécessaires à la vie de l'entreprise (2).

³⁵⁰ X, Prévenir les risques, télétravail, INRS, août 2022 (préc.).

³⁵¹ ANI du 26 novembre 2020 (préc), art. 4.3.3.

³⁵² X, Prévenir les risques, télétravail, INRS, août 2022 (préc.).

1 : Le rôle nécessaire mais sous-estimé des acteurs inhérents à la relation de travail

La relation de travail se caractérise par un contrat de travail entre le salarié et l'employeur. L'employeur est titulaire d'une obligation de sécurité, cependant le salarié est également tenu de faire attention à sa propre santé, il est donc, nécessairement, un acteur majeur de la santé au travail (a). De plus, et spécifiquement dans les moyennes et grandes entreprises, les managers ont un rôle non négligeable à jouer dans la protection de la santé des salariés en télétravail (b).

a : Les salariés comme premiers concernés et acteurs fondamentaux de la santé en télétravail

A l'instar de l'employeur, le salarié est titulaire de plusieurs obligations. En matière de santé et de sécurité, celui-ci doit « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* »³⁵³. Pendant la période de pandémie, cette obligation passait notamment par l'information de l'employeur « *en cas de suspicion de contact avec le virus* »³⁵⁴.

Les instructions et consignes de sécurité sont transmises par l'employeur, cependant le salarié est dans l'obligation de les suivre et de s'y conformer « *le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité* »³⁵⁵. En télétravail, il s'agit par exemple de respecter les règles relatives au droit de repos, bien que le non-respect de ces dispositions engage la responsabilité de l'employeur.

En cas de situation de souffrance au travail, le salarié « *peut donc alerter son employeur, qui a alors dans le cadre de son obligation de prévention des risques, une obligation d'enquêter afin d'analyser le risque et de mettre en place les mesures nécessaires* »³⁵⁶. Il ne s'agit pas d'une obligation d'alerte ; mais d'une possibilité. En revanche, cette possibilité deviendra une obligation d'alerter l'employeur de façon immédiate si le salarié estime qu'une situation de travail : « *présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* »³⁵⁷.

³⁵³ C.trav. art. L.4122-1.

³⁵⁴ Costes (L.), « Protection des données à caractère personnel – Coronavirus (Covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte des données personnelles », *Actualités du Droit, Affaires*, 9 mars 2020, p.1.

³⁵⁵ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, (préc.), art. 3.4.2.

³⁵⁶ Bernard (S.), le Code du télétravailleur (préc.), p.43.

³⁵⁷ C.trav. art. 4131-1.

L'alerte pourrait potentiellement être envisagée en télétravail, notamment si un salarié fait face à un risque d'agression³⁵⁸ ou de violence.

Le salarié est également tenu d'alerter l'employeur : « *En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci* »³⁵⁹. Il doit également prendre soin : « *des équipements qui lui sont confiés* »³⁶⁰.

Les salariés doivent aussi se conformer aux règles posées par l'employeur en matière de confidentialité des données : « *L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité (...)* Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles »³⁶¹.

Le salarié se doit de respecter la charte ou l'accord qui met en place le télétravail au sein de l'entreprise. Cette charte ou cet accord prévoit notamment : « *Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail* »³⁶² et « *la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail* »³⁶³. Bien que le contrôle du temps de travail fasse partie du périmètre de la responsabilité l'employeur, le salarié, afin de préserver sa santé doit respecter ces dispositions. De plus, il ne faut pas oublier le postulat selon lequel le télétravail repose sur : « *la relation de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail* »³⁶⁴, le salarié devrait donc suivre en principe, les directives affirmées par la charte et les conseils prodigués par l'employeur. De même, les salariés sont tenus de respecter la charte informatique et la charte sur le droit à la déconnexion, si ces deux documents ont été mis en place dans l'entreprise.

³⁵⁸ La Ville-Baugé (L.), Lanoy (L.), Vasset (O.), Déprez (D.) « Droit d'alerte et santé/ sécurité au travail », *Lamy Guide du responsable HSE*, juillet 2023.

³⁵⁹ ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, art. 7.

³⁶⁰ Id.

³⁶¹ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.), art. 3.1.4.

³⁶² C. trav. art. L.1222-9.

³⁶³ Id.

³⁶⁴ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, (préc.), art. 4.1.

Enfin, le salarié est toujours soumis à ses obligations de droit commun qui sont par exemple l'obligation de loyauté. Bien que le salarié ne travaille pas tous les jours au sein de l'entreprise, il ne peut pas se livrer « à des actes de dénigrement ou de concurrence à l'égard de l'entreprise »³⁶⁵.

Il doit également respecter le règlement intérieur de l'entreprise, et donc se conformer aux « mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise »³⁶⁶ et peut potentiellement être appelé à participer « au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises »³⁶⁷.

b : Le rôle déterminant et croissant des managers dans la préservation de la santé du salarié en télétravail

Un manager est celui qui, dans une équipe assure « le pilotage, l'animation ; la prise de décision, l'organisation de l'activité et son contrôle »³⁶⁸. Il a également un rôle majeur dans la mise en œuvre du télétravail et son déroulement puisqu'il « assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié »³⁶⁹.

Lors de la pandémie et de la mise en place massive du télétravail, la fonction des managers a été mise en avant à de nombreuses reprises. Des missions en matière de santé et sécurité au travail leur ont d'ailleurs été confiées. Ils ont même été qualifiés de « préventeurs »³⁷⁰, car ils ont été « chargés de co-élaborer les mesures de prévention du risque sanitaire, de faire remonter les problèmes, et d'ajuster l'organisation du travail »³⁷¹.

³⁶⁵ In sous dir. Dupays (A.), *Suspension des obligations contractuelles et obligation de loyauté du salarié pendant l'absence maladie*, « Lamy social », mars 2023.

³⁶⁶ C.trav. art. L.1321-1.

³⁶⁷ Id.

³⁶⁸ Bernis (E.), Beyk (M.), Robeveille (R.), « Manager en périodes de crises », *les Cahiers du DRH* n°293, 1^{er} janvier 2022, p.2.

³⁶⁹ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.), art.4.1.

³⁷⁰ Conjard (P.), propos recueillis par Guibert (A.), *Travail et changement*, Magazine du Réseau ANACT-ARACT n°375 octobre/ novembre 2020,p.8.

³⁷¹ Id.

Durant cette période, les managers ont dû être particulièrement vigilants à « *l'expression par un salarié de peurs liées à la crise sanitaire et à l'incertitude pour l'avenir* », aux « *difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle* », à « *l'isolement social* » et aux « *évolutions importantes du contenu et de la charge de travail* »³⁷². Ils ont donc été en première ligne afin de répondre aux inquiétudes et aux difficultés rencontrées par les salariés lors de la pandémie.

Les managers devaient prêter une particulière attention à certains symptômes tels que « *tension, stress, agressivité, fatigue, démotivation, désengagement et conduites addictives* »³⁷³. Cependant, ces symptômes ne sont pas toujours aisés à repérer, d'autant plus que le manager n'est pas un professionnel de santé. Par conséquent, certains managers se sont retrouvés démunis pendant la crise sanitaire à l'instar de nombreux salariés : ils ont également dû s'adapter à une organisation du travail qui « *se transforme et devient hybride* »³⁷⁴.

Certains managers estimaient d'ailleurs qu'ils avaient « *des difficultés à maintenir l'esprit d'équipe* »³⁷⁵. Ces derniers considéraient également qu'ils n'étaient pas assez formés « *aux outils numériques collaboratifs* »³⁷⁶. Ils sont donc soumis aux risques professionnels et notamment aux RPS autant, voire plus, que les autres salariés qui ne sont pas managers. En effet, il a été constaté que « *les managers sont deux fois plus exposés à la violence verbale de leurs collègues* »³⁷⁷. L'employeur doit donc être particulièrement vigilant à la santé des managers, notamment à leur exposition aux RPS.

Afin que les managers s'accoutument avec le management à distance, l'ANI du 26 novembre 2020 dédit toute une partie à l'accompagnement des collaborateurs et des managers. Deux idées ressortent de cet accord : qu'il faut adapter les pratiques managériales³⁷⁸ et former les managers³⁷⁹ afin d'assurer une mise en œuvre réussie du télétravail.

³⁷² Drutinus (E.), « Covid-19 : comment les managers peuvent-ils limiter le mal-être professionnel des salariés ? » *Liaisons sociales Quotidien* n°18268, 22 mars 2021, p.1.

³⁷³ Id.

³⁷⁴ Le Gras (A.), « Management – Travail hybride – Enjeux et opportunités pour le secteur associatif », *Juris associations* 2022, n°661, p.43.

³⁷⁵ Vasseur (V.), propos repris d'une manager, Solitude, surcharge de travail, dépression, ce que révèle la grande étude de la CGT sur le télétravail, Droit du travail, France Inter, 6 septembre 2021, <https://www.radiofrance.fr/franceinter/solitude-surcharge-de-travail-depression-ce-que-revele-la-grande-etude-de-la-cgt-sur-le-teletravail-1784534>

³⁷⁶ Id.

³⁷⁷ Rodier (A.), en mentionnant les propos de Cochet (F.), président de la Fédération des intervenants aux risques psychosociaux (FIRPS), « Télétravail et dialogue social : les conflits se multiplient », *Le Monde*, septembre 2022.

³⁷⁸ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.), art.4.1.

³⁷⁹ Id. art. 4.2.

Les pratiques managériales doivent être adaptées au télétravail. Le manager doit « *favoriser le dialogue professionnel* »³⁸⁰, « *l'articulation entre le télétravail et le travail sur site* »³⁸¹ et il est garant « *du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise* »³⁸². Pour cela, l'ANI recommande « *que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités du management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail* »³⁸³.

De plus, ils doivent être particulièrement vigilants envers « *les salariés en situation de handicap* »³⁸⁴, « *le salarié en télétravail aidant familial* »³⁸⁵, et doit « *proposer des solutions* »³⁸⁶ afin de remédier au sentiment d'isolement ressenti par les salariés, notamment en renforçant le collectif de travail (qui nécessite « *une interdépendance entre chacun de ses membres afin d'atteindre un objectif* »³⁸⁷).

L'ANI donne de nombreuses missions au manager, notamment en matière de santé et de sécurité. Sauf que le manager ne peut pas, en principe, poser de questions sur l'état de santé du salarié, puisqu'il n'est pas médecin et demeure son supérieur. Il s'agirait plutôt d'être attentif aux comportements des salariés, et son rôle serait donc « *d'anticiper dans ses décisions les impacts, tous les impacts, et donc aussi ceux sur les salariés (prévention à la conception) et d'être à l'écoute de l'Homme dans le quotidien et la réalité du travail* »³⁸⁸.

Finalement, le manager est un véritable intermédiaire entre l'employeur et le salarié, il a notamment : « *un rôle d'alerte auprès de sa hiérarchie* », en matière de santé et de sécurité au travail »³⁸⁹. Le manager depuis la crise du Covid-19 et avec le phénomène d'hybridation du travail semble avoir de plus en plus de missions, et doit prêter attention à de nombreuses situations.

³⁸⁰ Id, art. 4.1

³⁸¹ Id.

³⁸² Id.

³⁸³ Id. art. 4.2.

³⁸⁴ Id. art. 4.3.3

³⁸⁵ Id. art. 4.3.4.

³⁸⁶ Id. art. 5.2.

³⁸⁷ Lefebvre (B.), « Refaire vivre le collectif après le Covid-19 : quels enjeux pour les managers ? » *Les Cahiers du DRH* n°278, 1^{er} septembre 2020, p.3.

³⁸⁸ Bonnet (J.-M.), Lanouzière (H.), Plawner (M.), Théveny (L.), Vacher (D.), Bielec (P.), Dab (W.), « Formation des managers en santé au travail », *Les Cahiers du DRH*, 1^{er} avril 2021, p.3.

³⁸⁹ Id.

Les priorités avec l'arrivée de l'hybridation du travail pour les managers sont de « *repenser le maintien des liens collectifs pour éviter l'isolement et maintenir l'esprit d'équipe* »³⁹⁰, d' « *effectuer des points réguliers lors d'entretiens individuels* »³⁹¹ et enfin : « *de repenser la gestion de votre équipe et l'organisation des réunions / des temps individuels* »³⁹².

Compte tenu de toutes les missions accordées au manager et des changements liés à l'hybridation du travail, le risque est que celui-ci se sente dépassé. Pour cela, il faut premièrement lui assurer une formation adéquate relative au télétravail et également à la santé au travail, et surtout prévoir un dispositif d'écoute des managers, car sont également exposés à des risques professionnels.

Néanmoins le manager, le salarié et l'employeur ne sont pas les seuls acteurs de la santé au travail. En effet, une multitude d'acteurs permettent de préserver la santé des salariés en télétravail ou sur site, par le biais d'actions diverses.

2 : L'importance capitale et évolutive des acteurs extérieurs au contrat de travail dans le bon déroulement du télétravail

De nombreux acteurs ont un rôle à jouer dans le bon déroulement du télétravail, qu'il s'agisse de sa mise en place ou de son exécution. L'employeur et le salarié peuvent compter sur des acteurs internes comme extérieurs à l'entreprise afin de protéger la sécurité et de préserver la santé des salariés en télétravail. Premièrement, le CSE va avoir un rôle particulièrement important à jouer (mais parfois sous-estimé), dans la mise en place du télétravail, mais également tout au long du déroulement de celui-ci,(a). De plus, le service de prévention en santé au travail (SPST), qui est déjà un acteur essentiel de la santé au travail, a un rôle fondamental à jouer dans la préservation de la santé du télétravailleur (b).

a : Les acteurs du dialogue social comme négociateurs discrets de la santé au travail

Le comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés³⁹³.

³⁹⁰ Baromètre annuel Télétravail et Organisations hybrides, Malakoff Humanis (préc.) p.30.

³⁹¹ Id.

³⁹² Id.

³⁹³ C.trav. art. L.2311-2.

Il est composé de l'employeur, de représentants du personnel élus et de représentants syndicaux. Les membres du CSE ont notamment le pouvoir de : « *négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail* »³⁹⁴.

Un accord collectif est d'ailleurs défini comme un « *accord conclu entre un employeur ou des représentants d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales ou des représentants de salariés, ou dans certains cas, à la suite de la consultation des salariés, en respectant des règles de validité issues du code du travail (...), l'accord collectif concerne un ou plusieurs thèmes* »³⁹⁵. L'accord collectif ne traite « *que de points particuliers* »³⁹⁶ à la différence d'une convention collective.

Le télétravail est quant à lui, mis en place soit par un accord collectif, soit par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique³⁹⁷. Le CSE a donc nécessairement son rôle à jouer dans la mise en place du télétravail puisqu'il est amené à négocier des accords collectifs de travail, et si l'employeur décide d'élaborer une charte, le CSE doit être consulté. La seule différence tiendra du fait que sur l'accord collectif, l'employeur et les membres du CSE devront s'entendre car il s'agit d'une négociation, en revanche pour la charte, même si le CSE rend un avis négatif, celui-ci n'empêchera pas la mise en place du télétravail.

Dans le cadre de l'accord collectif, les modalités du télétravail sont négociées, bien que des sujets soient nécessairement abordés dans ce document. Il s'agit « *des conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail, les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ; les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail* »³⁹⁸.

³⁹⁴ C.trav. arts. L.2232-23-1 et L.2332-24.

³⁹⁵ C.trav. numérique, glossaire, accord collectif, <https://code.travail.gouv.fr/glossaire/accord-collectif>

³⁹⁶ Guinchard (S.), Debard (T.), Lexique des termes juridiques, 30ème édition, « Dalloz », 2022-2023, p.12.

³⁹⁷ C.trav. art. L.1222-9.

³⁹⁸ Id.

Certaines des dispositions négociées par le CSE auront des impacts sur la santé des salariés, notamment concernant les modalités de contrôle et de régulation de la charge de travail ainsi que la détermination des plages horaires de déconnexion. L'accord collectif apparaît plus protecteur car il permet aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux de négocier sur ces sujets. Leur rôle sera notamment de prévoir des modalités qui préservent la santé des salariés.

Lors de la mise en place brutale du télétravail pendant la pandémie, le CSE n'a pas toujours été consulté. En effet, l'employeur, en vertu de l'article L.1222-11 du Code du travail pouvait « *décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés* »³⁹⁹ car il s'agissait d'un « *un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* »⁴⁰⁰. Le fait d'avoir mis en place le télétravail dans la précipitation et sans l'avis du CSE a eu des répercussions sur la santé des télétravailleurs pendant la pandémie comme expliqué précédemment.

De nombreux accords ont été conclus depuis la crise sanitaire sur le télétravail, 67% des accords conclus sur les conditions de travail en 2021 portaient sur le télétravail⁴⁰¹. Cependant, il est intéressant de se pencher sur le contenu de ces accords, notamment en santé au travail. Uniquement « *180 accords* » (relatifs au télétravail) « *contiennent toutefois une référence aux risques psychosociaux* »⁴⁰² sur la période de septembre 2017 à juin 2021. Ce nombre semble dérisoire par rapport à l'augmentation non négligeable des RPS depuis la pandémie.

Se soucier des RPS et plus généralement de la santé et la sécurité des salariés est un des rôles des membres du CSE. En effet, premièrement, la délégation du personnel au CSE : « *contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* »⁴⁰³.

³⁹⁹ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (préc.).

⁴⁰⁰ C.trav. art. L.1222-11.

⁴⁰¹ X, Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ? DARES analyses, novembre 2022 (préc.).

⁴⁰² In. sous. dir. Héas (F.), Marié (R.), *La négociation collective sur le télétravail et la santé mentale, Santé mentale et organisations du travail*, « Dalloz », p.105.

⁴⁰³ C.trav. art. L.2312-5.

Ils participent également au processus d'évaluation des risques et à la rédaction du DUERP « apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise : dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour »⁴⁰⁴.

Les membres de la délégation du personnel exercent aussi leur droit d'alerte, notamment en cas d'atteinte aux personnes à leur santé physique et mentale. L'atteinte peut être, par exemple, être caractérisée par des faits de harcèlement sexuel ou moral⁴⁰⁵.

Le CSE, ou la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT, dans les entreprises de plus de 300 salariés⁴⁰⁶) exercent également leurs missions en santé et sécurité en étant à l'écoute de salariés et de leurs réclamations, en mettant en place des actions ou en menant des enquêtes.

Ensuite, afin de faire respecter les mesures relatives à la santé et à la sécurité en télétravail, l'employeur peut demander à un des membres du CSE ou de la CSSCT (ainsi que le médecin du travail ou l'agent de contrôle de l'inspection du travail), de se rendre sur le domicile du salarié, à condition que ce dernier ait donné son accord⁴⁰⁷. Cela a pour but de vérifier si les préconisations liées au travail sont respectées (équipement, aménagement de l'espace de travail).

Au travers de leurs actions et de leurs revendications, les membres du CSE doivent prendre en compte les situations individuelles de télétravail et les difficultés que chaque salarié ressent. Ce n'est pas une tâche aisée, car ils doivent s'intéresser à chaque situation individuelle, au lieu d'un groupe de travailleurs : « Les CSE sont souvent embarrassés parce qu'ils sont dans une logique démocratique de défendre ce que pense la majorité. C'est légitime sauf qu'avec le télétravail, il faut s'intéresser aux minoritaires, trouver de bonnes conditions de travail pour ceux qui télétravaillent »⁴⁰⁸.

⁴⁰⁴ C.trav. art. L.4121-3.

⁴⁰⁵ C.trav. art. L.2312-59.

⁴⁰⁶ C.trav. art. L.2315-38.

⁴⁰⁷ X, Télétravail : quelle protection pour le salarié ? Focus juridique, INRS (préc.).

⁴⁰⁸ Cochet (F.), « Le télétravail risque de marginaliser professionnellement les salariés », S.S.L n°2020, 7 novembre 2022, p.2.

Les représentants syndicaux sont également des acteurs importants, qui peuvent être sollicités, même lorsque le salariés est en télétravail mais qui peuvent souffrir de ce mode d'organisation du travail, car la « *présence syndicale sur le lieu de travail a baissé* »⁴⁰⁹, les représentants de proximité par exemple, auraient même été surnommés : « *représentants d'éloignement* »⁴¹⁰. En effet, : « *la pratique du télétravail semble aller de pair avec des contacts moins nombreux avec les représentants du personnel. Ainsi seuls 30,4 % des salariés confrontés au télétravail durant la crise sanitaire ont sollicité l'avis ou le soutien d'un représentant du personnel, contre 44,2 % des salariés n'ayant pas fait l'expérience du télétravail* »⁴¹¹. Ce phénomène s'explique car avec le recours au télétravail « *il est beaucoup plus difficile pour les syndicats d'intervenir, de poser des questions, de mener des enquêtes sur les conditions du vécu du travail, de sensibiliser les salariés, de promouvoir des formes de mobilisation, etc.* »⁴¹². Un des enjeux de l'hybridation du travail sera donc pour les syndicats de renforcer leur attractivité auprès des télétravailleurs, et surtout de démontrer qu'ils sont toujours présents pour représenter les salariés malgré la distance.

Les acteurs du dialogue social ont un rôle important à jouer en matière de santé et sécurité. Il est donc nécessaire que ces acteurs continuent à mettre en place des actions pour les télétravailleurs et qu'ils adaptent leurs communications aux salariés en télétravail. Ils peuvent par exemple communiquer grâce au site intranet de l'entreprise. Cependant, d'autres acteurs vont pouvoir apporter leur aide aux employeurs et aux salariés en situation de télétravail. Ces acteurs sont ainsi des professionnels de la santé ou des risques professionnels qui ont une expertise nécessaire et très importante afin de préserver la santé des télétravailleurs.

b : Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail, acteurs impartiaux et primordiaux

Plusieurs acteurs, internes ou externes à l'entreprise sont des professionnels de santé ou des risques professionnels, ils peuvent donc accompagner l'employeur dans sa démarche de préservation de la santé des salariés, notamment des salariés en télétravail. Le premier acteur majeur est celui du service de prévention et de santé au travail.

⁴⁰⁹ Rodier (A.), en mentionnant les propos Guillas-Cavan (K.) chercheur à l'institut de recherches économiques et sociales (IRES), Télétravail et dialogue social : les conflits se multiplient, Le Monde, 28 septembre 2022.

⁴¹⁰ Id.

⁴¹¹ In sous dir. Senik (C.), Haute (T.), Travail à distance, distance aux syndicats ? « Le cas du télétravail, Le travail à distance Défis, enjeux, limites », *Recherches/ Fondations pour la science sociale*, 2023.

⁴¹² Propos de Linhart (D.), « Si nous ne faisons pas sauter le verrou du lien de subordination, nous ne parviendrons pas à repenser le travail » (préc.).

Le service de prévention en santé au travail a « *pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* »⁴¹³. Ce service est composé d'une : « *équipe pluridisciplinaire de santé au travail* », alliant « *des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers* »⁴¹⁴, et potentiellement d'autres professionnels en santé au travail après avis du médecin du travail.

Premièrement, le SPST assure le suivi de l'état de santé des salariés⁴¹⁵, c'est-à-dire qu'il procède à des visites qui ont lieu tout au long de leur carrière. Un salarié en télétravail qui s'estimerait par exemple particulièrement isolé ou stressé, ou un employeur qui constaterait ces signes peut demander une visite au SPST⁴¹⁶ afin de palier ce risque.

Le médecin du travail peut quant à lui « *proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur* »⁴¹⁷, Le télétravail peut être considéré comme une mesure d'aménagement de poste, si le médecin du travail estime que si « *l'état santé d'un salarié justifie en tout ou partie une activité en télétravail il est libre de le proposer* »⁴¹⁸. A l'inverse, pour un salarié qui ne vit pas bien le télétravail, le médecin du travail pourrait préconiser un retour total sur site.

Le télétravail peut également être proposé afin de lutter contre la désinsertion professionnelle⁴¹⁹, qui est également une des missions des SPST, notamment pour les salariés en situation de handicap « *la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (...) ou dans le cadre du maintien en emploi* »⁴²⁰.

⁴¹³ C.trav. art. L.4622-2.

⁴¹⁴ C.trav. art. L.4622-8.

⁴¹⁵ C.trav. art. L.4622-2.

⁴¹⁶ C.trav. art. R.4624-34.

⁴¹⁷ C.trav. art. L.4624-3.

⁴¹⁸ Fantoni. Quinton (S.), Télétravail : encadrement réglementaire, rôle du service de prévention et du médecin de santé au travail, *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, avril 2023, p.2.

⁴¹⁹ C.trav. art. L.4622-2.

⁴²⁰ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, (préc.), art. 4.3.3.

Ces professionnels apportent également leur aide et leurs connaissances en matière d'évaluation des risques à l'entreprise et assurent la traçabilité des expositions professionnelles. Ils peuvent donc participer, si l'employeur les invite, à la rédaction du DUERP. Il est judicieux que l'employeur invite des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans la procédure d'évaluation des risques, afin de trouver des mesures adéquates pour éviter l'altération de la santé des salariés. Dans tous les cas, l'employeur doit transmettre le DUERP au SPST à chaque mise à jour⁴²¹.

Ils participent ensuite à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, par des différentes actions telles que la sensibilisation aux situations de handicap, ou aux bénéfices de la pratique sportive. Afin d'améliorer la qualité de vie au travail l'employeur peut souhaiter qu'un membre de l'équipe pluridisciplinaire, notamment un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) intervienne dans l'entreprise. Il peut par exemple s'agir d'un ergonome afin de prévenir les TMS, ou d'un toxicologue pour prévenir les risques liés aux addictions. Etant donné que l'employeur n'est pas un professionnel de santé, il ne peut mener ces actions seul, l'aide apportée par le SPST apparaît donc primordiale. Un intervenant peut également sensibiliser les salariés sur la sédentarité, notamment les salariés en télétravail.

Enfin, le SPST a également un rôle de conseil envers l'employeur et les représentants du personnels afin d'améliorer la qualité de travail, en tenant compte, par ailleurs « *de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail* »⁴²². Cette disposition signifie que le SPST étudie les conséquences du télétravail sur la santé des travailleurs, avec ses aspects positifs comme négatifs et conseille l'employeur afin qu'il puisse améliorer les conditions dans lesquelles les salariés télétravaillent.

L'employeur peut également compter sur d'autres acteurs. Il s'agit par exemple de conseillers de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). En effet, la CARSAT peut débloquer des aides financière afin d'aider les employeurs à améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail, et propose également des formations⁴²³.

⁴²¹ X, Document unique d'évaluation des risques professionnels : quelles évolutions ? Focus juridique INRS, 25 mai 2022, consulté le 23/08/2023, <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-document-unique-evaluation-risques-professionnels.html>

⁴²² C.trav. art. L.4622-2.

⁴²³ X, Outil d'aide à la mise en place du télétravail dans votre TPE/ PME, site de la CARSAT, site consulté le 23/08/2023, <https://www.carsat-ra.fr/home/entreprise/accompagner-vos-salaries/outil-daide-a-la-mise-en-place-du-teletravail-dans-votre-tpepme.html>

Un outil a même été mis en place par la CARSAT afin d'aider à la mise en place du télétravail dans les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME).

L'inspection du travail, particulièrement pendant la période de pandémie, a également été un appui permettant de « *renforcer l'accompagnement et le contrôle sur la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises et le respect des mesures de prévention face au Covid* »⁴²⁴. Le rôle des inspecteurs du travail a été de rappeler les contacts existants permettant d'aider les entreprises dans leurs démarches de mise en place de télétravail et de suivi de la santé au travail⁴²⁵ (notamment l'ANACT et le SPST) et de vérifier si les mesures et recommandations préconisées par le Gouvernement étaient correctement appliquées⁴²⁶.

Il est important de relever que le travail n'est pas le seul domaine à être exercé à distance. Ce phénomène a également lieu dans le domaine de la santé. Les visites et examens réalisés par les SPST « *peuvent être effectués à distance, par vidéo transmission* »⁴²⁷. Cependant si le professionnel de santé constate qu'une consultation physique est nécessaire, il programme une visite en présentiel dans les plus brefs délais⁴²⁸ afin de rencontrer le salarié.

La santé au travail ainsi que la santé publique ont tendance à se diriger de plus en plus vers la « *télesanté* ». Certains articles du Code de la santé publique concernent même la télésanté et le « *télésoin* », qui est « *une forme de pratique de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication* »⁴²⁹.

Par conséquent, il serait possible qu'un salarié en télétravail effectue ses visites médicales (chez son médecin généraliste ou par le SPST) également à distance, ce qui pourrait causer des difficultés pour des salariés isolés par exemple. Le suivi santé du salarié en télétravail, tout comme celle du salarié travaillant sur site, ou celui travaillant de façon hybride se dirige donc de plus en plus vers un accompagnement à distance, qui pourrait devenir lui-même, source de risques pour la santé des salariés.

⁴²⁴ X, Covid-19 et télétravail : l'inspection du travail renforce ses contrôles, 5 février 2021, site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, site consulté le 23/08/2023, <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiqués-de-presse/article/covid-19-et-teletravail-l-inspection-du-travail-renforce-ses-contrôles>.

⁴²⁵ Id.

⁴²⁶ Id.

⁴²⁷ C.trav. art. R. 4624-41-1.

⁴²⁸ C.trav. art. R. 4624-41-2.

⁴²⁹ C. santé publ. art. L.6316-2.

CONCLUSION

Bien que le télétravail soit une notion qui existe depuis plusieurs dizaines d'années, son avènement n'a été consacré que depuis ces dernières années, notamment depuis la pandémie. Il a été un outil de crise permettant de limiter des conséquences sur la santé de la population. De nos jours, télétravailler est devenu courant et n'est plus considéré comme un dispositif de crise mais bien comme un moyen d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés. L'hybridation du travail est devenue un mode d'organisation du travail courant, voire indispensable dans certains secteurs d'activité. En effet, travailler de façon hybride est une source d'enjeux particulièrement importants pour les entreprises, qui en font une source de production et d'attractivité, et pour les salariés qui y voient, pour la majorité, une amélioration de leur quotidien.

Cependant, ce n'est pas parce que le télétravail est devenu ordinaire qu'il est inoffensif. De nombreux risques pour la santé des salariés ont été mis en avant ces dernières années, sur le court comme le long terme. L'enjeu est donc de continuer à faire évoluer cette notion de télétravail et de préciser les contours des modalités de celui-ci. C'est le cas aujourd'hui, au niveau de la législation, l'article L.1222-9 du Code du travail a été modifié il y a un mois, le législateur joue un rôle essentiel dans l'évolution du télétravail. De même, les juges commencent à se prononcer sur de nombreux litiges relatifs au télétravail. Le télétravail et ses conséquences ne manqueront pas d'être précisées et encadrées au cours des prochaines années.

Cependant, ce sont les acteurs quotidiens de l'entreprise qui doivent continuer de faire évoluer et de faire vivre le télétravail, en ayant comme but principal la préservation de la santé et la protection de la sécurité du salarié. Ce n'est qu'en ayant une participation effective, volontaire et durable de chaque acteur de la santé au travail que les risques liés au télétravail pourront être réduits voire éliminés, et que l'hybridation du travail devienne réellement un moyen d'amélioration de la qualité de vie au travail, et non une source de risques insoupçonnée.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux :

Auzero (G.), Baugard (D.), Dockès (E.), Droit du travail, « Précis Dalloz, 36ème édition », 2023, 2058 p.

Guinchard (S.), Debard (T.), *Lexique des termes juridiques*, 30ème édition, « Dalloz », 2022-2023, 1138 p.

In sous dir. Moins (L.) et Gomar Diop (S.) *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*, « Lamy », mis à jour en juillet 2023.

In. sous dir. Dupays (A.), *Social* « Lamy » mis à jour en juillet 2023.

Ouvrages spéciaux :

- Ouvrages juridiques :

Bernard (S.), *Le Code du télétravailleur*, « Editions Dalloz », mai 2021, 159 p.

Blas Lopez, (M.-E.), *Le cadre d'action des partenaires sociaux européens : panorama, mutations et enjeux à l'heure de la mondialisation*, « Droit social », 2006, p. 540 à 563.

Feral-Schuhl (C.), *Principes généraux pour le respect de la vie privée de l'employé*, « Praxis Cyber Droit », 2020-2021, 1888 p.

In. sous dir. Héas (F.), *Santé mentale et organisation du travail, approche juridique et regards croisés*, « Dalloz », septembre 2022, 338 p.

Ouvrages non juridiques :

Brunel (L.), *Des machines et des hommes*, « Presses de l'Université de Québec », 1978, 175 p.

In sous dir. Senik (C.), *Le travail à distance, défis, enjeux et limites*, « Recherche / Fondation pour les sciences sociales », 230 p.

La Ville-Baugé (L.), Lanoy (L.), Vasset (O.), Déprez (D.) *Guide du responsable HSE*, « Lamy » mis à jour en juillet 2023.

- **Encyclopédies, dictionnaires et fiches d'orientation :**

Drai (L.) : *Travail à domicile et télétravail*, « Jurisclasseur Travail Traité », Fasc. 3-24, 30 avril 2021, 23 p.

Lefils (B.), *Principes communs – Gestion de la crise sanitaire – Covid-19*, « Litec Droit médical et hospitalier », Fasc. 7-20, 14 avril 2022, 30 p.

X, *Inaptitude du salarié*, Fiches d'orientation « Dalloz », février 2023.

- **Répertoires :**

Adam (P.), *Harcèlement sexuel, notion juridique de harcèlement sexuel*, « Rép. travail », octobre 2019, actualisation décembre 2022, 354 p.

Chopin (F.), *Cybercriminalité - Systèmes et réseaux numériques, supports de l'infraction –* « Rép. droit pénal et procédure pénale », Janvier 2020, actualisation septembre 2021, 497, p.

Dedessus-Le-Moustier (G.), *Travail à domicile et télétravail, le régime juridique du télétravail*, « Rép. travail », 2013, mise à jour en 2018, 246 p.

De Quenaudon (R.), *L'enfant caché de la RSE : le télétravail salarié.*, Responsabilité sociale des entreprises, « Rép. de droit du travail », octobre 2017, 65 p.

Lerouge (L.) *Droit des risques psychosociaux au travail*, « Rép. travail », avril 2021, 275 p.

Vachet (G.), *Régime général : accidents du travail et maladies professionnelles – Maladie professionnelle : notion*, « Jurisclasseur Protection sociale », fasc. 311, 2 janvier 2023, 22p.

- **Textes juridiques :**

- Droit européen et international

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

Convention n°190 de l'OIT sur le harcèlement et la violence du 21 juin 2019

Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

- *Avis et Guides :*

Angelova (M.), Koller (E.), Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes – conditions pour que le télétravail n'exacerbe pas la répartition inégale des tâches domestiques et des soins non rémunérés entre les femmes et les hommes, et pour que celui-ci soit un moteur de promotion de l'égalité entre les genres », avis exploratoire à la demande de la présidence portugaise, 24 mars 2021, JOUE C du 9 juin 2021.

X, Guide pratique de l'OIT : Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après, 2020, p.51.

- *Accords-cadres :*

Accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002.

Accord du 31 octobre 1991 annexé au Traité de Maastricht.

Accord cadre européen du 22 juin 2020 sur la transformation numérique des entreprises pour un dialogue social technologique.

- Droit interne

- *Codes :*

Code de l'action sociale et des familles

Code civil

Code pénal

Code de la santé publique

Code de la sécurité sociale

Code du travail

- **Lois :**

Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, *J.O.* n°71 du 23 mars 2012.

Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, *J.O.* n°301 du 29 décembre 2015.

Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *J.O.* n°76 du 31 mars 2018.

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* n°205 du 6 septembre 2018.

Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, *J.O.* n°72 du 24 mars 2020, texte n°2.

Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* n°178 du 3 août 2021, texte n°2.

Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, *J.O.* n°300 du 26 décembre 2021, texte n°1.

Loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la Covid-19, *J.O.* n°176 du 31 juillet 2022, texte n°1.

Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, *J.O.* n°166 du 20 juillet 2023, texte n°1.

- **Décrets :**

Décret n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19, *J.O.* n°66 du 17 mars 2020.

Décret n°2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, *J.O.* n°72 du 24 mars 2020, texte n°7.

Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, *J.O.* n°74 du 26 mars 2020, texte n°55.

Décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, *J.O.* n°264 du 30 octobre 2020, texte n°23.

Décret n°2021-384 du 2 avril 2021 modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, *J.O.* n°80 du 3 avril 2021, texte n°28.

Décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, *J.O.* n°61 du 13 mars 2022, texte n°25.

- ***Ordonnances :***

Ord. n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative), *J.O.* n°61 du 13 mars 2007, texte n°5.

Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, *J.O.* n°223 du 23 septembre 2017.

- ***Arrêtés :***

Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord international interprofessionnel relatif au télétravail, *J.O.* n°132 du 9 juin 2006, texte n°86.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, *J.O.* n°87 du 13 avril 2021, texte 71.

- ***Circulaires :***

Circ. DRT n°6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L.230-2 du Code du travail modifiant le Code du travail.

Circ. DGT. N°2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

- ***Accords***

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, 13 juillet 2021, *J.O.* n°79 du 3 avril 2022, texte n°68.

- ***Accords nationaux interprofessionnels :***

ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, 6p.

ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, 19 p.

- **Jurisprudence**

- Cour de cassation

Cass. soc., 22 juillet 1954, n°576, Bull. civ. 1954 IV, n°576.

Cass. soc., 21 mai 1980, n°78-41.833, Bull. n°452.

Cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44.096 et n°96-40.144, Bull. civ. 1998 V n°106 p.77.

Cass. soc., 23 mai 2002, n°00-14.154, Bull. 2002 V N° 178 p. 178.

Cass. soc., 28 février 2002, n°00-11.793, Bull. 2002 V N° 81 p. 74.

Cass. soc., 15 janvier 2014, n°11-28.898.

Cass. soc., 14 décembre 2022, n°21-18.139

Cass. soc., 29 mars 2023, n°21-15.472

Cass. 2e civ., 11 octobre 2006, n°04-30.878.

- Cours d'appel

CA Versailles, ch. 06, 13 décembre 2018, n°18/01104.

CA Versailles, 24 avril 2020, n°20/01993.

CA Versailles ch. 11, 10 mars 2022, n°20/02208.

CA Paris, pole 6 ch. 9, 18 mai 2022, n°19/02933.

CA Saint-Denis de la Réunion, 4 mai 2023, n°22/00884.

CA Amiens, 15 juin 2023, n°22/00474.

- Juridictions de première instance

TGI Cherbourg, réf. 18 février 2014 (RG 14/00017, SA Euriware / CHSCT Euriware).

Tribunal judiciaire de Paris, 23 mai 2023, n°21/08088.

- **Accords d'entreprise :**

Accord relatif au télétravail dans le groupe Schneider Electric en France, 14 mars 2022.

Accord relatif au télétravail dans le groupe Atos en France, 6 mars 2023.

- **Revue juridique :**

Babin (M.), « Télétravail – Télétravail et santé : le risque à distance ? » *JCP S.* n°38, 22 septembre 2020, 8 p.

Baillou (A.), « Télétravail- Accident du travail et télétravail : Mais où est donc passé le risque de l'autorité ? » – Commentaire – *JCP S.* n°30-34 – 1^{er} août 2023, 6 p.

Baudeneau (A.), « Le télétravail offre aux salariés une alternative à l'arrêt de travail, selon le baromètre de l'absentéisme de Workplace Options », *Protection sociale informations* n°1368, 27 juin 2023, 2 p.

Bénéat (E.) : « Télétravail en questions : quels sont les enjeux du télétravail de demain ? » *JCP S.* n°38, septembre 2020, 2 p.

Bernis (E.), Beyk (M.), Robeveille (R.), « Manager en périodes de crises », *les Cahiers du DRH* n°293, 1^{er} janvier 2022, p.2.

Bonnet (J.-M.), Lanouzière (H.), Plawner (M.), Théveny (L.), Vacher (D.), Bielec (P.), Dab (W.), « Formation des managers en santé au travail », *Les Cahiers du DRH*, 1^{er} avril 2021, 12 p.

Cassereau (F), Bocaert (L.), « Santé mentale au travail : « Initials 3B : burn, bore et brown-out » La santé mentale au travail, un enjeu clé pour les entreprises – Etude- *Cahiers de droit de l'entreprise* n°6, dossier 44, 6 novembre 2022, 5 p.

Castel (D.), « Hommes et professions – Egalité professionnelle – L'autonomie des femmes en questions », *Juris tourisme* n°251, 2022, n°251, p.38 à 43.

Chavinier-Réla (S.), Pierre (J.), Dalla Pria (Y.), Moffat (E.), Bodet (G.), « Activités physiques et sportives en télétravail : résultats d'enquête », *Jurisport* n°230, JS 2022, p.42 à 46.

Chaignot Delage (N.), « La notion de harcèlement sexuel en droit du travail après la loi du 2 août 2021 », *Actualités du Droit – Social – Lamy*, 26 octobre 2021, 5 p.

Cochet (F.), « Le télétravail risque de marginaliser professionnellement les salariés », *S.S.L* n°2020, 7 novembre 2022, 2 p.

Costes (L.), « Protection des données à caractère personnel – Coronavirus (Covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte des données personnelles », *Actualités du Droit, Affaires*, 9 mars 2020, 2 p.

Couard (J.), « Crise sanitaire, Bilan des violences conjugales durant le confinement », *Droit de la famille*, n°7-8, alerte 71, 1er juillet 2020, 1 p.

Drutinus (E.), « Covid-19 : comment les managers peuvent-ils limiter le mal-être professionnel des salariés ? » *Liaisons sociales Quotidien* n°18268, 22 mars 2021, 2 p.

Fantoni. Quinton (S.), « Télétravail : encadrement réglementaire, rôle du service de prévention et du médecin de santé au travail », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, avril 2023, p.2.

Favennec-Héry (F.), « Le télétravail : un régime en construction », *S.S.L* n°1932, 7 décembre 2020, 6 p.

Favennec-Héry (F.), Tessier (A.), « Sources – Les lois de crise – Etude » – *JCP S.* n°24, 1153, 15 juin 2021, 11 p.

Fournier (B.), Guyot (H.), « Travail à domicile – Le télétravail -Etude », *JCP S.* n°7-8, 15 février 2011, 6 p.

Gauriau (R.) , « Innovation -Variations autour du télétravail et de la santé des travailleurs au temps de la covid-19 », *Revue pratique de l'innovation* n°2, dossier 19, octobre 2020, p. 43 à 47.

Granier-Guillemarre (M.), Héron (L.), « Travail depuis l'étranger, comment anticiper et gérer les risques ? Réponses avec MGG Voltaire », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, n°18516, 23 mars 2022, 5 p.

Koudadje (G.), « Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques », *les Cahiers du DRH*, n°283-284, 1er février 2021, 15 p.

Lampert (A.), « Télétravail, outil de gestion de crise. Et après ? » *JCP S.* n°38, act. 360, 22 septembre 2020, 2 p.

Lefebvre (B.), « Refaire vivre le collectif après le Covid-19 : quels enjeux pour les managers ? » *Les Cahiers du DRH* n°278, 1^{er} septembre 2020, 4 p.

Le Gras (A.), « Management – Travail hybride – Enjeux et opportunités pour le secteur associatif », *Juris associations 2022*, n°661, p.43 à 46.

Lyon-Caen (A.), « Travailleurs du devoir », *RDT* 221, 2020, 1 p.

Mandinaud (V.), Keusch-Bessart (M.), « Accord européen sur la transformation numérique des entreprises : Pour un dialogue social technologique », *Cahiers de l'ANACT* n°2, 25 novembre 2022, 24 p.

Mercat-Bruns (M.), « Egalité entre les femmes et les hommes – Les inégalités à l'épreuve de la crise sanitaire – Télétravail et discrimination indirecte fondée sur le sexe », *JCP S.* n°14, 6 avril 2021, 1090, 5 p.

Padych (C.), « Les salariés européens satisfaits de leur organisation du travail », *Liaisons sociales Europe* n°102, 17 mars 2023, 1 p.

Pécaut-Rivolier (L.), « Travail à domicile, télétravail : une réponse adaptée à la question de la conciliation vie professionnelle/ vie familiale ? » *AJ fam.*, 2013, p. 212-215.

Richard (A.), « L'hybridation a bouleversé l'organisation du travail », *Liaisons sociales l'actualité* n°18516, 23 mars 2022, 2 p.

Rio (J.-F.) « La réforme des retraites pèse sur la santé mentale des salariés », *Protection sociale informations* n°1353, 14 mars 2023, 2.p.

Tricoit (J.-P.), « La digitalisation de la relation de travail : transformation des caractéristiques de la relation de travail ? » *Dalloz IP/IT*, 2023, p.344 à 349.

X, « Inaptitude : un reclassement en télétravail s'impose à l'employeur si le poste est compatible », *S.S.L n°2043*, 23 avril 2023.

X, Le comité européen des droits sociaux reproche à la France plusieurs non-conformités à la Charte sociale européenne, *Liaisons sociales Europe* n°107, 21 avril 2023, 13 p.

X, « Quelles doivent être les caractéristiques du système de contrôle du temps de travail ? » *Social pratique Lamy*, 10 avril 2023.

- Revues non juridiques :

Barmaki (L.), Aitcheikh (D.), « Développement durable et management : Quel lien ? Pour quelles performances ? Cas de six entreprises industrielles marocaines », *Revue congolaise de gestion*, 2016 p. 11 à 44.

Conjard (P.), propos recueillis par Guibert (A.), Travail et changement, *Magazine du Réseau ANACT-ARACT* n°375 octobre/ novembre 2020, 8 p.

Criscuolo (C.), Gal (P.), Leideker (T.), Losma (F.), Nicoletti (G.), « Les liens entre le télétravail et productivité pendant et après la pandémie de Covid-19 », *Economie et Statistique* n°539, 2023, p.53 à 75.

Debrosses (K.), « Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ? » *Hygiène et sécurité au travail* INRS n°252, septembre 2018, 10 p.

Kerangueven (L.), Desbrosses (K.), « Les postures sédentaires au travail, définition, effets sur la santé et mesures de prévention », *INRS démarches de prévention, risques*, octobre 2022, 23 p.

Ollivier (D.), « Le succès du télétravail, les effets de la nouvelle loi Travail », *Etudes*, décembre 2017, p.33 à 46.

Rodier (A.), « Télétravail et dialogue social : les conflits se multiplient », *Le Monde*, 28 septembre 2022.

Schaufeli (W.), Greenglass (E.), « Introduction to special issue on burnout and health », *Psychology and health* Vol. 6, Septembre 2001, p.501 - 510.

Vasseur (V.), propos repris d'une manager, « Solitude, surcharge de travail, dépression, ce que révèle la grande étude de la CGT sur le télétravail », *Droit du travail*, France Inter, septembre 2021,

- **Rapports et avis :**

Boulay-Espéronnier (C.), Cukierman (C.), Sauterel (S.), 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? Rapport d'information du Sénat n°89, 22 octobre 2021, 75 p.

Gollac (M.), Bodier (M.), Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Insee, 2011, 223 p.

- **Discours et communications :**

Castex (J.), Premier ministre de l'époque, discours prononcé le 20 janvier 2022 sur l'évolution de l'épidémie de Covid-19 et un calendrier de levée progressive des restrictions à la faveur de l'entrée en vigueur d'un nouveau pass vaccinal.

Le Maire (B.), Ministre de l'économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique Discours prononcé le 28 février 2020 à Paris, sur l'impact économique de l'épidémie de Covid-19 et les mesures de soutien en faveur des entreprises.

- **Études :**

Beatriz (M.), Bègue (M.), Coutrot (T.), Duval (M.), Erb (L.), Inan (C.), Mauroux (A.), Rosankis (E.), Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et risques psychosociaux ? Dossiers DARES analyse n°28, mai 2021, 10 p.

Erb (L.), Inan (C.), Beatriz (M.), Bèque (M), Coutrot (T.), Do (T.-P.-T.), Duval (M.), Mauroux (A.), Rosankis (E.), Télétravail durant la crise sanitaire, quelles pratiques en janvier 2021 ? DARES analyse n°9, 10 février 2022, 8 p.

Chazelle (E.), Chan-Chee (C.), Fouquet (N.) Etude de la survenu et de l'évolution de la lombalgie selon la situation de travail pendant le confinement lié à l'épidémie de Covid-19, du 17 mars au 10 mai 2020, Santé publique France, novembre 2022, 10 p.

Godon-Rensonnet (A.-S.) Baromètre « Absentéisme 2023 », Le comptoir Malakoff Humanis, 7 juin 2023, 8 p.

Lagouge (A.), Ramajo (I.), Barry (V.), La France vit-elle une « Grande démission » ?, Publication DARES, 11 octobre 2022, 5 p.

Lambert (A.), Cayouette-Rembrière (J.), Guéraud (E.), Bonvalet (C.), Girard (V.), Le Roux (G.), Langlois (L.) Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les français, Institut national d'études démographiques, note de synthèse n°10, vague 6, 16 p.

Lesage (A.), Chan-Chee (C.), Geoffroy-Perez (B.), Marchand (J.-L.), Le Barbier (M.), Ménard (C.), Hocine (M.) Synthèse des résultats des études de l'impact de l'épidémie de Covid-19 sur la santé mentale, les addictions et les troubles du sommeil parmi les actifs occupés, Etudes et enquêtes, janvier 2023, 22 p.

Mauroux (A.), Coutrot (T.), Inan (C.), Memmi (S.), Rosankis (E.), Bèque (M.), Raffin (C.), Lhommeau (B.), Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail, Synthèse. Stat' DARES n°37, août 2021, 40 p.

Paloc (T.), Les ruptures conventionnelles en 2021, De nouveau en hausse après la crise sanitaire, DARES résultats n°37, 2 août 2022, 4 p.

Peschard (A.), Sur-connexion et surinvestissement au travail : les entreprises face au « workaholisme », Actualités du cabinet GAE-conseils, mai 2022.

Pesenti (M.), Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages pendant la crise sanitaire ? DARES analyse n°57, novembre 2022, 8 p.

X, Baromètre annuel Télétravail et Organisations hybrides, Regards croisés salariés et dirigeants du secteur privé, 24 février 2022 : <https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/2022-02-24-malakoffhumanis-etude-teletravail-organisations-hybrides-presse-newsroom-ppt-pdf-fd89-63a59.html?lang=fr>

Zieniūtė (U.), NordVPN, Combien de temps de nos vies passons-nous en ligne ? Enquête menée dans quatre pays auprès de 5000 adultes entre le 22 et le 30 juin 2021, 1^{er} août 2021.

Zilloniz (S.), Les temps de déplacement entre domicile et travail, des disparités selon l'organisation du travail, DARES analyse n°81, 2 novembre 2015, 12 p

- **Webographie :**
- Sites gouvernementaux :
- *Site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion*

Le Télétravail est la règle pour toutes les activités qui le permettent : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/covid-19-le-teletravail-est-la-regle-pour-toutes-les-activites-qui-le>

Coronavirus – Covid-19 // Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_sante_et_securite_des_travailleurs_obligations_legales_de_lemployeur.pdf

La traçabilité des expositions professionnelles : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RapTracabiliteVfinale-II.pdf>

Covid-19 et télétravail : l'inspection du travail renforce ses contrôles 5 février 2021 <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiques-de-presse/article/covid-19-et-teletravail-l-inspection-du-travail-renforce-ses-controles>

- *Site du Ministère de l'économie des finances et de la souveraineté industrielle et numérique :*

Objets connectés : les risques à connaître
<https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/Publications/Vie-pratique/Fiches-pratiques/objets-connectes>

Entreprises : ce que vous devez savoir sur le télétravail ;
<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail>

Lettre de la direction des affaires juridiques (DAJ) à propos du baromètre du numérique de l'autorité de régulation des communications électroniques (ARCEP) :
<https://www.economie.gouv.fr/daj/lettre-de-la-daj-barometre-du-numerique-edition-2022>

- ***Site du Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires :***

L'hybridation du travail : <https://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/l-hybridation-du-travail-a2011.html>

Etude sur le télétravail : un bilan énergétique positif, site du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Ministère de la transition énergétique, 12 avril 2023, <https://www.ecologie.gouv.fr/etude-sur-teletravail-bilan-energetique-positif>.

- ***Site du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse***

Qu'est-ce que le cyberharcèlement ? Décembre 2021 <https://www.education.gouv.fr/non-au-harcèlement/qu-est-ce-que-le-cyberharcèlement-325358>

- ***Site gouvernemental pour informer et promouvoir le télétravail sur l'ensemble du territoire***

Employeurs : les avantages et les inconvénients du télétravail
<http://www.teletravailler.fr/acteurs/employeur-prive-ou-public/je-minforme>

- **Site de l'ANACT :**

Ce qui nous relie aux autres au travail, c'est l'activité, 4 août 2021,
<https://www.anact.fr/isolement-ce-qui-nous-relie-aux-autres-au-travail-cest-lactivite>

Isolement et conditions de travail favorisent les conduites addictives :
<https://www.anact.fr/covid-19-isolement-et-conditions-de-travail-favorisent-les-conduites-addictives>

- Site de l'INRS :

Télétravail : quelle protection pour le salarié, 24 août 2022 :
<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-teletravail.html>

Facteurs de risques psychosociaux, 9 novembre 2021 :
<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

Risques psychosociaux : ce qu'il faut retenir, 8 novembre 2021 :
<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Télétravail : risques et effets sur la santé, 24 août 2022 :
<https://www.inrs.fr/risques/teletravail/risques-effets-sante.html>

Prévenir les risques – télétravail – risques, 24 août 2022
[https://www.inrs.fr/risques/teletravail/prevenir-les-
risques.html#:~:text=Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20doit%20%C3%AAtre%20inclus,
am%C3%A9nagement%20des%20postes%20de%20t%C3%A9l%C3%A9travail.](https://www.inrs.fr/risques/teletravail/prevenir-les-risques.html#:~:text=Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20doit%20%C3%AAtre%20inclus,am%C3%A9nagement%20des%20postes%20de%20t%C3%A9l%C3%A9travail.)

Plan de mobilité, risques routiers INRS, 19 avril 2023.
<https://www.inrs.fr/risques/routiers/plan-mobilite-securite-durables.html>

Risques pour la santé, Dossier Travail sur écran : <https://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/risques-sante.html>

Troubles musculosquelettiques, dossier INRS 4 février 2015 : <https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/effets-sante.html>

Introduction à la prévention, principes généraux de prévention, 28 novembre 2014 :
[https://www.inrs.fr/demarche/principes-
generaux/introduction.html#:~:text=Introduction%20%C3%A0%20la%20pr%C3%A9vention](https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html#:~:text=Introduction%20%C3%A0%20la%20pr%C3%A9vention)

:-

[La%20pr%C3%A9vention%20des&text=%C3%89viter%20les%20risques%2C%20c'est,actions%20de%20pr%C3%A9vention%20%C3%A0%20mener.](https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html#:~:text=Introduction%20%C3%A0%20la%20pr%C3%A9vention%20des&text=%C3%89viter%20les%20risques%2C%20c'est,actions%20de%20pr%C3%A9vention%20%C3%A0%20mener.)

Evaluation des risques professionnels : aide au repérage des risques dans les PME-PMI, janvier 2023 <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20840>

Evaluation des risques professionnels, démarche de prévention : 27 octobre 2022 <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Document unique d'évaluation des risques professionnels : quelles évolutions ? 25 mai 2022 : <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-document-unique-evaluation-risques-professionnels.html>

- Site de l'OMS :

Site de l'OMS : Santé mentale, renforcer notre action, 17 juin 2022 : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Santé mentale : renforcer notre action, 8 juin 2022 : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.

Les cas d'anxiété et de dépression sont en hausse de 25% dans le monde en raison de la pandémie de Covid-19 : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.

CIM-11, burn-out : <https://icd.who.int/browse11/l-m/fr#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentity%2f129180281>

Site de l'URSSAF :

Salariés transfrontaliers en télétravail : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/transfrontaliers-teletravail.html>.

Frais professionnels et télétravail : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>

Autres sites :

Site de l'assurance maladie : télétravail <https://www.ameli.fr/lille-douai/entreprise/sante-travail/votre-secteur/travail-bureau-teletravail/teletravail>

Site de la CARSAT ; Outil d'aide à la mise en place du télétravail dans votre TPE/ PME : <https://www.carsat-ra.fr/home/entreprise/accompagner-vos-salaries/outil-daide-a-la-mise-en-place-du-teletravail-dans-votre-tpepme.html>

CGT ingénieurs, cadres, techniciens : Le télétravail c'est oui mais... <https://teletravail.ugictcgt.fr/>

Site de la CNIL : Les conseils de la CNIL pour mettre en place le télétravail <https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail>

Glossaire mis à disposition sur le site de l'UNESCO : <https://uis.unesco.org/fr/glossary-term/technologies-de-linformation-et-de-la-communication-tic>

Site de l'entreprise Malakoff Humanis, Malakoff Humanis présente les résultats de son baromètre Télétravail et Organisations hybrides 2022 : [https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-barometre-teletravail-et-organisations-hybrides-2022-0686-63a59.html#:~:text=Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20est%20install%C3%A9%20dans%20les%20entreprises&text=Fin%202021%2C%2038%25%20des%20salari%C3%A9s,de%20moins%20de%2050%20salari%C3%A9s\)](https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-barometre-teletravail-et-organisations-hybrides-2022-0686-63a59.html#:~:text=Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20est%20install%C3%A9%20dans%20les%20entreprises&text=Fin%202021%2C%2038%25%20des%20salari%C3%A9s,de%20moins%20de%2050%20salari%C3%A9s)

Site de la MILDECA : Qu'est-ce qu'une addiction ? <https://www.drogues.gouv.fr/quest-ce-quune-addiction>

Site Préventica, interview de Danielle Linhart : Si nous ne faisons pas sauter le verrou du lien de subordination, nous ne parviendront pas à repenser le travail » : <https://www.preventica.com/actu-interview-linhart-cnrs.php>