

LE TÉLÉTRAVAIL & LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Parler du télétravail c'est avant tout parler de l'organisation du travail : C'est parler du télétravailleur mais aussi de son encadrement : c'est parler du manager de proximité qui encadre des télétravailleurs et qui peut se trouver lui aussi en télétravail.

I. LE MANAGEMENT À DISTANCE

Depuis toujours, la CFDT Cadres rappelle l'importance du rôle du manager de proximité dans les organisations privées comme publiques. Et depuis ces dernières années, les difficultés qu'il rencontre pour bien faire son travail sont toujours plus grandes : horaires à rallonge, charge de travail importante, communication difficile, conflits à gérer...

Le développement du travail à distance rend plus que jamais nécessaire d'avoir des managers de proximité capables de maîtriser les quatre dimensions du management du travail tel que défini par l'Anact19 : organiser, animer, réguler, soutenir.

Carsil'ANI2020(AccordNationalInterprofessionnel du 28 février 2020) portant diverses orientations pour les cadres rappelle dans son article 2.1.1 que « les nouvelles technologies présentent des opportunités multiples en matière d'organisation du travail et des marges d'autonomie pour les personnels d'encadrement [...] », les managers ont besoin d'être formés ●

#1 - TÉLÉTRAVAIL ENCADRÉ : UN VRAI PLUS POUR LE MANAGER

Si le télétravail régulier est bien organisé en amont par une charte ou un accord, il fixe un cadre pour le manager.

Parce qu'il est basé sur le volontariat des deux parties, qu'il comprend une période d'adaptation (où le manager et les membres de son équipe vont pouvoir juger de la pertinence de ce mode de travail)



et qu'il est toujours possible le cas échéant de « revenir en arrière » grâce à la réversibilité (si un changement intervient remettant en cause cette organisation par exemple), le télétravail organisé permet au manager de répondre ☺☺☺

plus facilement aux demandes des potentiels bénéficiaires qui lui sont adressées sans avoir peur d'être pris au piège dans le futur.

Le télétravail organisé détaille aussi l'offre de formations permettant de se familiariser avec les procédures, les outils et l'encadrement du travail à distance.

Télétravail « à temps partiel » : il permet au manager de gérer les périodes à distance tout en maintenant le lien social et professionnel : maintien de jours de présence obligatoires dans l'entreprise pour rassembler les équipes, animation de réunions mixtes télétravailleurs/équipe en présentiel, organisation de moments de convivialité... ●

#2 - MANAGER À DISTANCE, ÇA S'APPREND !

D'après une étude Apec20 de décembre 2020, 62% des cadres, et en particulier 68% des cadres managers, étaient intéressés par une formation sur les bonnes pratiques et les retours d'expérience en matière de télétravail. 74% des professionnels RH sont également demandeurs d'une formation. De plus, une évolution des pratiques managériales est souhaitée par près de 9 cadres sur 10, et autant de cadres managers (89%). Ces derniers identifient deux facteurs clés de succès pour manager à distance : communiquer régulièrement (54%) et bâtir une relation de confiance (49%).

Car, quand on les interroge, les managers de proximité reconnaissent aussi avoir été souvent mal préparés à exercer cette fonction : manager à distance ça s'apprend. Il convient de pouvoir identifier en amont quelles pourraient être les compétences nécessaires à tout manager de

proximité lui permettant d'exercer son activité dans de bonnes conditions et de manière efficace.

Des formations sur le management à distance existent (Partenariat EDHEC). Elles peuvent être demandées notamment lors de l'entretien annuel ●

#3 - LA CONFIANCE : ÉLÉMENT CLÉ DE LA RELATION DE TRAVAIL

La confiance ne se décrète pas. Elle est basée sur la relation que le manager va entretenir avec son équipe. Elle est aussi dépendante de celle dont le manager va pouvoir bénéficier de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

Elle invite le manager à sortir de sa posture de « Commander & Contrôler » pour aller vers une relation de travail qui laissera toute autonomie à son équipe. Le manager aura tout à y gagner puisqu'il passera plus de temps à faire des tâches à valeur ajoutée au lieu de contrôler systématiquement ce que sont en train de faire les membres de son équipe ●

#4 - LE MANAGER NE PEUT RIEN TOUT SEUL : IL A BESOIN DE SUPPORT !

Si le manager regrette le manque de formation, il déplore aussi qu'on lui propose de moins en moins de moyens et de support. Et ce manque se ressent d'autant plus en situation de travail à distance.

Car la politique de réduction des coûts induite par le pilotage financier de plus en plus répandu dans les entreprises a conduit ces dernières années les directions à transférer des tâches vers les managers de proximité. Si autrefois ils pouvaient s'appuyer sur des assistants, des RH ou des financiers pour les aider au quotidien, les managers se retrouvent aujourd'hui bien souvent sans appuis pour devoir mener des entretiens de recrutement, calculer la rentabilité de leur projet et remplir les nombreux reportings rarement exploités.

Quand le collectif de travail est réuni en un seul lieu, il est toujours plus facile de demander de l'aide de manière informelle à ses collègues : c'est moins confortable quand il s'agit de le faire par téléphone ou en visioconférence.

Bien souvent le manager y renoncera pour ne pas les déranger ● ☹️☹️☹️



#5 - À DISTANCE, DIFFICILE DE SÉPARER LA VIE PROFESSIONNELLE DE LA VIE PERSONNELLE DE SON ÉQUIPE

S'il était monnaie courante à une époque de « laisser ses problèmes » à la porte de son lieu de travail, force est de constater que les directions doivent de plus en plus tenir compte de la situation personnelle de leurs salariés, voire prendre en charge certaines problématiques relevant du domaine privé.

Ainsi, le manager de proximité doit, en plus de ses fonctions opérationnelles, répondre à un certain nombre d'attentes des membres de son équipe, attentes souvent démultipliées quand le travail se fait à distance :

- Soulager, quand c'est nécessaire, la situation des parents de jeunes enfants... ou même moins jeunes !
- Prendre en compte les salariés en situations de fragilité.
- Adapter le travail des salariés aidants.
- S'assurer que les salariés qui rencontrent des difficultés avec les outils numériques ne soient pas isolés du reste de l'équipe.

« S'immiscer » dans l'intimité d'autrui n'est d'ailleurs pas toujours aisé pour le salarié comme pour le manager. Mais prendre en compte l'ensemble de ces paramètres, c'est préparer en amont l'animation à distance du collectif : beaucoup de managers ont très vite réalisé qu'elle était très différente de l'animation en présentiel ●

#6 - LE MANAGER À L'ÉCOUTE DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL

Le télétravailleur bénéficie chaque année d'un entretien annuel avec son supérieur.

Article L1222-10 « Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail : [...] 3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. »

Toutefois, si l'urgence le nécessite, le salarié peut à tout moment alerter son manager sur le risque d'isolement. Le manager doit pouvoir apporter des solutions rapidement.

ANI 2020 – Article 5.2 Prévenir l'isolement
« [...] 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. » ●



#7 - MANAGER À DISTANCE : ANIMER UN COLLECTIF AVEC LES OUTILS NUMÉRIQUES

Cette animation à distance se fait par le biais d'outils numériques : mail, messagerie instantanée, outils d'audio/visioconférences, espaces partagés dans le cloud... Or, nous l'avons vu pendant la crise sanitaire : beaucoup de salariés en télétravail pour la première fois ont dû se débrouiller avec des outils qu'ils maîtrisaient mal, par manque de formation adéquate.

Se former aux outils numériques, c'est se former techniquement mais aussi aux usages de ces outils. La communication à distance répond à des codes et des règles qu'il convient de maîtriser pour éviter de commettre des impairs.

Aussi, négocier le télétravail, c'est aussi négocier le bon usage des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication).

La CFDT Cadres revendique plus généralement que toute négociation dans l'entreprise prenne en compte, en lien avec le sujet traité, l'usage des technologies de l'information. Cela permet notamment de négocier au plus proche du terrain l'usage des messageries et des intranets d'entreprise, les limites à respecter dans les échanges hors horaires normaux de travail - particulièrement pour les messages provenant de la hiérarchie - prévenir des dangers de l'infobésité et de l'urgence à traiter les informations. Cette négociation doit permettre une régulation individuelle dans l'usage des TIC (droit à la déconnexion mais aussi devoir de déconnexion) et de gérer la surcharge des informations à traiter (hiérarchisation, qualité des décisions...).

De même, savoir animer une réunion sur site ne veut pas dire, pour le manager, qu'il sera autant à l'aise à distance. ☹️☹️☹️

De même, savoir animer une réunion sur site ne veut pas dire, pour le manager, qu'il sera autant à l'aise à distance. La CFDT Cadres rappelle ici quelques règles simples pour permettre aux managers de gagner en efficacité :

- Veiller à ce que chacun puisse prendre la parole : le risque d'isolement d'un salarié en réunion physique est encore plus grand en réunion à distance.
- Penser à bien lever les incompréhensions qui peuvent naître d'une communication plus souvent écrite que verbale.
- Se donner les moyens de pouvoir mesurer les contributions de chacun et avoir une vision claire des réalisations.
- Surveiller la charge de travail de chacun : le salarié en télétravail se retrouve souvent seul à réguler sa charge de travail par manque de visibilité du management.
- Garder à l'esprit que c'est à l'employeur de veiller au respect du droit au repos et à la déconnexion : les télétravailleurs sont souvent vus comme des privilégiés et vont s'investir jusqu'à l'épuisement pour contrecarrer cette représentation.

Au-delà de leur maîtrise, les salariés se sont aussi inquiétés légitimement des risques de surveillance accrue que permettaient les outils ¹ : comme nous l'avons déjà souligné, le management par la confiance n'est pas le point fort de nos encadrants français.

La CNIL a mis en ligne un questions-réponses ² qui rappelle plusieurs principes dont :

- L'interdiction faite à l'employeur de placer ses salariés sous surveillance permanente si ce n'est pas justifié et exceptionnel.
- L'information préalable obligatoire du salarié et du CSE de la mise en place d'un outil de surveillance.
- L'interdiction de certains procédés comme les keyloggers³, le partage permanent de l'écran, les logiciels permettant de prendre des photos du salarié devant son ordinateur toutes les cinq ou dix minutes ou la surveillance constante au moyen de caméras ou de micros.
- La liberté laissée au salarié en visioconférence de brancher sa caméra si ce n'est pas justifié ●

¹: On peut citer ici une étude menée par Top 10 VPN : l'entreprise a analysé les recherches menées avant la pandémie sur 200 termes tels que « outils de surveillance du travail à domicile » ou « comment surveiller les employés travaillant à domicile ». Elle a ensuite comparé les résultats avec ces mêmes requêtes suite à la pandémie : elle a noté une augmentation de 87% de la demande globale pour le mois de mai 2020. Cette hausse s'élève à 71% au mois de juin 2020, confirmant une tendance assez lourde.
<https://www.top10vpn.com/research/investigations/covid-employee-surveillance/> (en anglais).

² : Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail
<https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail>.

³: Logiciels qui permettent d'enregistrer l'ensemble des frappes au clavier.

#8 - FORMALISER L'INFORMEL ?

Garantir le succès des réunions à distance, c'est pouvoir s'assurer, entre autres, que l'information circule bien et qu'elle est bien assimilée par tous.

Mais à cette information « formalisée » s'ajoutent de nombreux échanges informels qui jalonnent les journées de travail : en circulant dans les couloirs, dans l'ascenseur, en attendant le début d'une réunion, autour de la machine à café ou de l'imprimante, à la cantine... Ces échanges par définition non organisés ont une importance, parfois capitale, dans le bon fonctionnement de l'entreprise : selon une étude

de la Fabrique Spinoza, 70% des informations portées à la connaissance des salariés reposent en effet sur des échanges imprévus et informels.

Le manager n'a souvent pas la maîtrise de la diffusion de cette information, même s'il peut souvent en être aussi à l'origine. Se pose alors la délicate question quand le travail se fait à distance : comment organiser ces échanges qui, dans les locaux de l'organisation, ne le sont pas ? Et est-ce seulement possible au risque de les faire disparaître purement et simplement ?

Cette apparente incohérence n'interdit pas de réfléchir à la mise en place de pratiques permettant à ces informations informelles de circuler malgré tout.

Pour cela, le manager n'y arrivera pas seul et c'est toute l'équipe qui devra être capable d'identifier la nature des informations échangées dans ce cadre et mettre en place les procédures adéquates pour s'assurer au mieux de leur circulation ●



#9 - LE DIALOGUE SOCIAL : APPUI POUR LE SALARIÉ ET LE MANAGER

Le salarié comme le manager peuvent bénéficier du soutien des instances de représentation du personnel. Bien souvent ces derniers ont négocié l'accord ou ont été consultés sur la mise en place du télétravail : ils ont donc une bonne connaissance du sujet et peuvent répondre à de nombreuses interrogations. Il est parfois plus aisé pour un salarié de consulter ses représentants en toute confidentialité sur certaines questions liées au télétravail (refus du manager...) et pour un manager sur des situations difficiles à traiter avec sa hiérarchie (réticences sur le télétravail, cas de salariés en souffrance, litiges sur les modalités d'exercice du télétravail...).

Points d'attention CFDT Cadres

- Les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales.
- Revoir les modalités de dialogue social dans l'organisation pour adapter les mesures existantes ou en prendre des nouvelles.

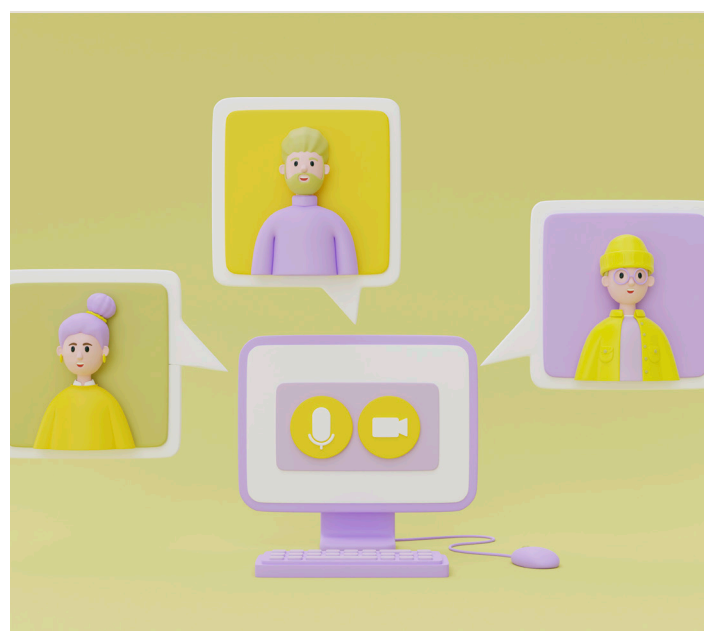
ANI 2020 – Article 6.2 « Les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise » ●

II. LE TÉLÉTRAVAIL, VÉRITABLE ORGANISATION DU TRAVAIL POUR L'ENTREPRISE ET L'ADMINISTRATION

La mise en place du télétravail doit être un projet d'entreprise connu et compris par tous. Elle fait partie intégrante de la stratégie mise en place par l'organisation publique ou privée. Il faut se rappeler en permanence que le télétravail est une méthode d'organisation du travail : ce n'est pas une récompense accordée à certains et refusée aux autres.

#1- LEVER TOUS LES FREINS AU PROJET DE MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Il peut arriver que les « managers intermédiaires » ou les « petits chefs » s'opposent au télétravail et soient les véritables freins au développement du télétravail : si leurs réticences ne sont parfois que le reflet du fait que la direction est elle-même peu convaincue de l'intérêt du télétravail, elles ont parfois d'autres fondements. Aussi, en amont de tout projet de télétravail, il convient de laisser à chacun la possibilité d'exprimer ses craintes et de les lever. Vouloir faire taire les « anti-télétravail » quand la direction est favorable au



#3- MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL : BESOIN DE TRANSPARENCE

Comme nous l'avons dit précédemment, accorder le télétravail à un salarié ou lui refuser n'est ni une récompense ni une punition. Pour veiller à la réussite de la mise en place du télétravail, il convient d'être transparent sur les autorisations accordées aux salariés pour travailler à distance.

Aussi, de nombreux accords d'entreprise prévoient un comité de suivi susceptible d'instruire les demandes des salariés n'ayant pas obtenu l'autorisation de leur manager de faire du télétravail.

Pour veiller à la réussite de ces comités, il conviendra d'adopter certaines règles :

- Toutes les demandes de télétravail devront être formalisées par écrit. Aujourd'hui encore, trop de demandes sont refusées à l'oral sans traces écrites et ne peuvent donc être instruites.
- Les prérequis pour pouvoir bénéficier du télétravail devront être communiqués régulièrement aux salariés et explicités par le manager de proximité.
- Ce comité de suivi sera également consulté pour toute révision de l'accord ou négociation d'un nouvel accord.
- La légitimité de ce comité sera garantie par la qualité de ses membres : direction, managers de proximité, télétravailleurs et représentants du personnel ●

Référence : extraits du guide CFDT Cadres «Négocier le télétravail»

télétravail risque de freiner son développement sur le terrain.

#2 - CYBERSÉCURITÉ

De même que l'employeur doit garantir la sécurité physique de ses salariés, il doit aussi veiller à leur sécurité informatique et à celle de l'organisation.

La CNIL met à disposition sur son site une fiche conseil à destination des employeurs pour mettre en place le télétravail. Nous en reprenons ici les grandes lignes :

1. Éditer une charte de sécurité dans le cadre du télétravail et communiquer ce document à tous les salariés.
2. Équiper tous les postes de travail des salariés au minimum d'un pare-feu, d'un anti-virus et d'un outil de blocage de l'accès aux sites malveillants.
3. Mettre en place un VPN pour éviter l'exposition directe des services sur Internet.
4. Mettre à disposition des salariés une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail distant, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées.
5. Si les services sont accessibles depuis Internet, utiliser des protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire, appliquer les derniers correctifs de sécurité aux équipements et logiciels utilisés (VPN, solution de bureau distant, messagerie, vidéoconférence, etc.).



Pour aller plus loin
Scannez ou cliquez sur le QR
code pour avoir accès à l'accord
télétravail

III. DÉFINIR L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION ET L'EXIGENCE DU DEVOIR DE DÉCONNEXION

#1 - UNE DÉFINITION PRÉCISE DU DROIT DE DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques (e-mail, Internet, Teams, smartphone, etc.) et plus particulièrement pendant ses repos et congés. En effet le droit à la déconnexion doit aussi pouvoir s'exercer pendant le temps de travail afin de pouvoir se concentrer sur ses tâches ou participer efficacement aux réunions.

En savoir +

Il convient également de rappeler que le droit à la déconnexion doit s'entendre aussi comme le droit à une déconnexion mentale afin de se détacher complètement du milieu professionnel pour répondre à ses besoins physiologiques.

#2 - LE DEVOIR DE DÉCONNEXION DE CHAQUE SALARIÉ

Si le salarié a un droit à la déconnexion, il a aussi un devoir de déconnexion afin de respecter le droit de ses collègues. Il devra dès lors veiller à les solliciter convenablement.

#3 - LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur doit fixer un cadre de mise en œuvre du droit et du devoir de déconnexion. L'accord devra par exemple préciser les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être joignable et rappeler les temps de repos minimum à respecter.

#4 - PAS DE DROIT ET DE DEVOIR DE DÉCONNEXION SANS LA PRISE DE MESURES RELATIVES À L'ORGANISATION ET LA CHARGE DE TRAVAIL

Un accord sur le droit de déconnexion ne peut être négocié sans s'intéresser à l'organisation et la charge de travail, souvent responsables d'une sur-connexion de la part des salariés. Cette partie est souvent difficile à aborder car les directions considèrent que l'organisation du travail relève de leur seule responsabilité et ne peut être partagée avec les organisations syndicales.

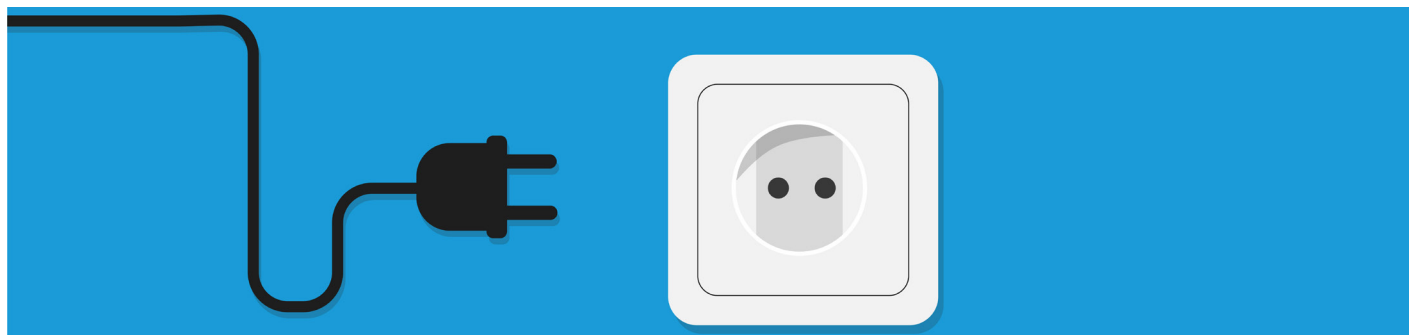


#5 - SAVOIR RECONNAITRE LES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES

Il peut arriver que les salariés, dans certaines situations, soient amenés à être contactés en dehors de plages horaires définies dans l'accord. Cela doit rester exceptionnel. Si la notion d'urgence est mentionnée dans l'accord, il faut veiller à en définir les termes.

#6 - NE PAS PÉNALISER... NI VALORISER !

Rappeler que le fait de refuser de se connecter hors temps de travail ne doit avoir aucune conséquence négative sur l'évaluation professionnelle ou le parcours du salarié. De la même manière, le fait de se connecter de manière occasionnelle ou régulière hors temps de travail ne doit avoir aucune conséquence positive sur celle-ci afin de ne pas créer de situations discriminantes (présentisme reconnu comme engagement...) ●



IV. ACCIDENT DE TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL



Que se passe-t-il si un accident du travail intervient durant les heures de travail alors que le salarié est en télétravail ? Quels sont les droits du salarié ? L'employeur peut-il s'opposer ?

#1 - QU'EST-CE-QUE LE TÉLÉTRAVAIL D'APRÈS LA LOI ?

D'après l'article L.1222-9 du code du Travail, le télétravail se définit comme étant « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Le salarié peut donc, aux yeux de la loi, effectuer son télétravail de chez lui mais aussi d'un espace de coworking.

#2 - LES DROITS DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL

Le paragraphe 3 de l'article L.1222-9 du code du Travail précise que « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ». Ainsi, qu'ils exercent en entreprise ou en télétravail, les droits des salariés restent inchangés. C'est pour cela que le télétravail doit faire l'objet d'un accord collectif ou d'une charte afin de bien définir les contours du télétravail et les conditions de son exécution.

#3 - UN ACCIDENT PENDANT LE TEMPS DE TÉLÉTRAVAIL EST-IL UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Toujours selon l'article L.1222-9 du code du Travail, « l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale ». Cet article précise en effet que « est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

#4 - QUELLES SONT LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR EN CAS D'ACCIDENT EN TÉLÉTRAVAIL ?

Ne peuvent être considérés comme accidents du travail que les accidents ayant eu lieu durant les horaires de travail définis avec l'employeur. Un accident survenu en dehors de ces horaires ou n'ayant aucun rapport avec votre travail ne sera pas considéré comme accident de travail.



Par conséquent, en cas d'accident durant le télétravail, l'employé a 24 heures pour prévenir ou faire prévenir son employeur (sauf cas de force majeure). Il doit par ailleurs faire constater ses blessures par un médecin dans les plus brefs délais, qui fournira alors un formulaire d'arrêt de travail si nécessaire, à renvoyer à la CPAM ou CPR et à l'employeur. L'employeur a, quant à lui, l'obligation d'établir une déclaration d'accident du travail (DAT) et de la transmettre à la CPAM ou CPR dans les 48 heures suivant sa prise de connaissance.

#5 - ACCIDENT DU TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL : L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTESTER ?

L'accident qui a lieu en télétravail est un accident du travail comme un autre, dès lors qu'il est causé par un fait accidentel ayant bien lieu sous la subordination de l'employeur - temps et lieu de travail - et faisant apparaître une lésion. Pour tout accident déclaré, l'employeur peut émettre auprès de la Caisse des réserves motivées dans le délai de 10 jours à compter de la déclaration.

Les réserves motivées doivent porter sur des faits étayés par des éléments objectifs, et préciser l'heure, le lieu de l'accident ou son caractère totalement étranger au travail.

Exemples de situations pouvant générer des réserves motivées :

- *Il n'y a pas eu d'accident ;*
- *L'accident n'est pas survenu pendant ou à l'occasion du travail*
- *L'accident est survenu alors que le salarié s'était isolé sans autorisation pour exercer une activité personnelle.*

Au regard des éléments transmis, s'ils sont factuels et précis, la Caisse procèdera à des investigations pour les vérifier.

#6 - LE TÉLÉTRAVAIL A-T-IL EU UN IMPACT SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ?

D'après L'Essentiel 2020, Santé et sécurité au travail, publié par l'Assurance Maladie en octobre 2021, on observe une diminution de 17,7 % d'accidents du travail en 2020 par rapport à 2019, avec moins de 540.000 accidents. C'est dans les activités de travail temporaire avec -23,9 % et dans le secteur tertiaire avec -23,3 % que les baisses sont les plus fortes. On observe en revanche une hausse des accidents du travail dans les secteurs ayant été sollicités durant la crise de Covid-19, à savoir la vente à distance (+14 %), les centrales d'achats (+5 %) et les ambulances (+2,4 %).

Les accidents de trajet ont eux aussi fortement baissé du fait notamment des périodes de confinement, avec une baisse de 19,7 % enregistrée par rapport à 2019. En revanche, le télétravail n'a pas empêché les affections psychiques puisque 1.441 maladies professionnelles relevant de troubles psychosociaux, ont été déclarées, soit environ 37 % de plus qu'en 2019, et ont donné lieu à une prise en charge favorable par l'Assurance Maladie

- Risques professionnels ●

