#### Questions / réponses

Référence Internet : SSC.05.115

**Le télétravail peut-il être un facteur de risques psychosociaux ?**

**Réponse**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits, avantages légaux et conventionnels, que les salariés de l'entreprise ayant une situation identique à la sienne et qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Il doit avoir une charge de travail identique à celle des salariés occupés au même poste dans l'entreprise.

Cependant, il lui revient d'organiser son temps de travail dans le respect de la législation et des règles de l'entreprise. L'employeur doit donc veiller au respect de l’équilibre vie professionnelle/vie privée en s’assurant que la charge de travail et les délais d'exécution permettent au salarié de respecter les durées maximales de travail et de bénéficier des repos obligatoires et du droit à la déconnexion.

L’employeur doit également s’assurer que la situation de télétravail ne génère pas de stress lié à des objectifs ou contrôles excessifs de la part des managers. Enfin, il  est nécessaire de tenir compte de la situation d'isolement du télétravailleur en lui permettant de rencontrer régulièrement sa hiérarchie et ses collègues.

Le télétravail engendre en effet un certain nombre de risques psychosociaux :

* isolement  social et professionnel ;
* hyperconnexion au travail et absence de maîtrise des temps de travail ;
* difficultés de gestion de l’autonomie ;
* perte de l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l’espace de travail étant partagé avec la famille du salarié ;
* stress, absence de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, absence d’intégration dans la communauté d’entreprise, démotivation.

L’employeur doit veiller à encadrer précisément l’ensemble des règles de fonctionnement du télétravail (horaires, modalités de contrôle de l’activité, etc.) et ajuster des mesures de prévention à cette organisation (ergonomie, formation à la gestion du temps, etc.).

L’accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur le télétravail prévoit que ce dernier doit reposer sur la base du double volontariat (employeur et salarié). Ce texte recommande d’ailleurs la conclusion d’un accord écrit précisant les conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail : rattachement hiérarchique, modalités d’évaluation de la charge de travail, modalités de compte rendu et de liaison avec l’entreprise, modalités d’articulation entre télétravail et présentiel, équipements, règles d’utilisation et coût, prise en charge des frais professionnels, etc. Le texte doit également obligatoirement prévoir les modalités d'accès des salariées enceintes au télétravail.

La question des risques psychosociaux en lien avec la charge de travail et l’isolement du salarié doit donc être précisément abordée lors de la mise en œuvre du télétravail.

En cas de circonstances exceptionnelles, le télétravail est considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour assurer la continuité de l’activité des entreprises et la décision de mise en œuvre du télétravail relève du pouvoir de direction de l’employeur sans que le principe du volontariat s’applique.

Toutefois, l’accord national interprofessionnel recommande que l’employeur informe les salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, si possible, un délai de prévenance suffisant. Cette information doit comporter les éléments suivants :

* période prévue ou prévisible de télétravail ;
* informations relatives à l’organisation des conditions de travail individuelles ;
* informations relatives à l’organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l’entreprise) ;
* l’organisation du temps de travail ;
* l’organisation des échanges entre les salariés d’une part, et entre les salariés et leurs représentants, s’ils existent, d’autre part ;
* les modalités de prise en charge des frais professionnels ;
* les règles d’utilisation des outils numériques, etc.

Sauf lorsque le télétravail est imposé par l’employeur en raison de circonstances exceptionnelles, le CSE est en principe informé et consulté sur son instauration ainsi que sur les mesures de suivi.

Les membres du CSE doivent notamment s’assurer du respect des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que des conditions d’information des salariés sur la mise en œuvre du dispositif.

Afin de vérifier le respect de ces dispositions, l'employeur, les membres du CSE ainsi que les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Le salarié placé en télétravail doit pouvoir les contacter et avoir accès aux informations syndicales dans les mêmes conditions que les autres salariés.

**Intervention des RP**

**Textes officiels**

C. trav., art. L. 1222-10 (obligations de l’employeur), L. 1222-11 (télétravail en cas de circonstances exceptionnelles), L. 4121-1 (obligations de prévention de l'employeur), L. 2312-8 (consultations obligatoires du CSE)

Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Loi n° 2021-1774, du 24 décembre 2021, visant à accélérer l’égalité économique et professionnelle (modalités d’accès des femmes enceintes au télétravail)

**Contenus connexes**

SSC.05.116 - L’employeur peut-il contrôler l’activité des salariés en télétravail ?

SSC.05.120 - Quelle peut être l’action du CSE en matière de risques psychosociaux ?

SSC.07.250 - Comment le CSE peut-il agir sur l’organisation du travail ?