



## **LE SINISTRE PROFESSIONNEL EN TELETRAVAIL EN PERIODE DE PANDEMIE**

L'adéquation nécessaire du maintien d'activité avec un personnel en télétravail donc présent dans un espace personnel et privé et des possibilités d'interactions réduites ne doit pas provoquer l'oubli parfait du risque financier afférent à la législation sur le risque professionnel.

En effet, même en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises sont tenues à la protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés et les formes traditionnelles de responsabilité persistent : obligation de sécurité de résultat, législation sur les risques professionnels, faute inexcusable, ...

Que pouvez-vous faire en votre qualité d'employeur pour prévenir les risques de survenance d'un accident ou même d'une pathologie dans ce cas de figure et dans l'incertitude de la durée de la période de confinement alors qu'il existe une perte de votre pouvoir de contrôle ?

- LA DISPARITION DU CARACTERE VOLONTAIRE DU TELETRAVAIL  
EN CAS D'EPIDEMIE**

Si l'article L 1222-9 mentionne que le télétravail est une mesure à laquelle le salarié doit adhérer :

*« 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. »  
(article L 1222-11. CT)*

Le communiqué du Ministère du Travail du 16 mars 2020 a imposé aux entreprises de recourir au télétravail chaque fois que c'est possible, jusqu'à nouvel ordre.

On relèvera que ce dernier article est issu de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 dite « Macron » (il y en a qui ont du nez, non ?).

Ainsi, les sociétés qui n'ont pas recours au télétravail alors qu'elles sont en mesure de le faire s'exposent, en cette période de crise sanitaire, à des sanctions multiples.



- **TELETRAVAIL ET RISQUE PROFESSIONNEL**

*« 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 du travail au sein des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale. » (article L 1222-9 Code du Travail)*

Afin de parer à la reconnaissance du caractère professionnel d'un sinistre avec toutes les conséquences financières bien connues, il convient de se conformer aux obligations légales minimales et d'adopter dans le meilleur temps les bons réflexes pour maintenir un climat professionnel sain et productif.

**- La prévention : attention aux RPS dans cette période anxiogène**

Rappelons l'évidence : le télétravail est une forme d'organisation du travail à laquelle l'employeur doit s'adapter au-mieux et rapidement aux circonstances exceptionnelles qu'il subit afin d'éviter la survenance de tout trouble psychologique au cours de cette période hautement anxiogène.

L'employeur est **légalement obligé** en toute situation, et notamment de télétravail de :

- **veiller à la charge de travail du salarié**, à savoir le respect des durées maximales de travail et des temps de repos, et donc à une juste charge de travail quand bien même en pratique il semble difficile de contrôler ce temps de travail ;
- **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 (Article L 1222-10 Code du Travail).

**Au-delà**, et pour se préserver de l'intervention d'un sinistre et des coûts financiers afférents, il convient à notre sens de :

- **réguler les risques d'hyper-connectivité** considérés dans le cadre de l'usage des outils numériques ;
- **repérer la (juste) part de l'activité** qui peut être réalisée à distance ;
- **analyser attentivement les risques du télétravail** en termes d'isolement des salariés, d'organisation des modes de communication en cas de pluralité d'interlocuteurs, d'accès à l'information, et plus largement de tout délitement du collectif et de perte du sentiment d'appartenance.



Toute mesure de nature à rassurer les salariés s'avère, selon nous, utile dans cette optique de prévention et de préparation du terrain contentieux quel qu'il soit (prud'homal ou de protection sociale).

A cette fin, il est essentiel de rappeler les exigences minimales requises pour le bon déroulement de la poursuite du télétravail en cas de survenances de difficultés de communication et d'organisation et, si possible, « *les conditions de retour (progressives-aménagées) à une exécution du contrat de travail sans télétravail* » (article L 1222-9 du Code du Travail).

L'identification des étapes de préparation à (et de) la reprise ne peut que favoriser la stabilité psychologique de vos préposés. Il serait naïf de croire que le retour à la normale se fera du jour au lendemain.

Soulignons enfin que l'employeur est légalement tenu d'*informer* ses salariés des modalités de contrôle du temps de travail, de régulation de leur charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles le manager peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

A défaut d'accords collectifs ou de chartes élaborées par l'employeur après avis du comité social et économique sur cette organisation, des mesures sont requises pour prévenir l'intervention de tout sinistre.

#### **- Rappel des règles déclaratives par le salarié assuré et l'employeur**

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident pendant le temps et sur le lieu du travail, il dispose de **24 heures pour en informer son employeur** via son responsable hiérarchique par exemple (article R 441-2 Code de la sécurité sociale).

L'information est généralement orale (il n'y a pas de formalisme particulier), mais il convient de la confirmer par voie écrite. Le salarié peut choisir de relater les faits par écrit (courriel). Cette information pourrait être doublée d'un courrier en recommandé avec demande d'avis de réception par les nouveaux procédés de dématérialisation de La Poste.

Bien évidemment, n'oubliez pas d'ajouter vos réserves aux éventuelles déclarations d'accident du travail et soyez fou de maladie professionnelle.

Je suis en télétravail et à votre disposition pour vous accompagner sur ces sujets 😊

PORTEZ-VOUS BIEN

#RESTEZCHEZVOUSENTELETRAVAIL