



Casualty Risk Consulting

Assurer la santé et la sécurité du personnel qui travaille à distance (télétravail)

Bon nombre d'entreprises dans le monde offrent désormais à leur personnel la possibilité de travailler à distance.

Que ce soit par choix ou par nécessité, l'employeur reste responsable du bien-être de son personnel.

La mise en place du travail à distance peut accroître la satisfaction du collaborateur en offrant la souplesse nécessaire pour gérer les engagements familiaux ou pour s'investir dans des activités extraprofessionnelles. Nombre d'entreprises demandent à leurs collaborateurs des déplacements fréquents pour rencontrer des fournisseurs et des clients, et parfois les collaborateurs doivent se rendre dans d'autres bureaux de leur entreprise à proximité ou à l'étranger. De plus, les employeurs prévoient souvent des dispositifs de télétravail en période de crise dans le cadre d'un plan de gestion de crise.

Si les avantages sont manifestes, ces accords présentent également des défis pour l'employeur qui doit assurer la sécurité de son personnel.

Remarque importante :

Les informations et conseils fournis ci-après ne prétendent pas être exhaustifs et ne se substituent en aucun cas à

- la consultation d'un avocat spécialiste en droit du travail sur les spécificités de votre activité et/ou
- la consultation d'autres professionnels spécialisés selon votre activité.

Quelles sont les responsabilités de l'employeur dont le personnel travaille à distance ?

Obligation de sécurité de l'employeur

- L'employeur est responsable d'assurer la sûreté et de la sécurité du collaborateur tant que ce dernier est impliqué dans une activité professionnelle
- Des blessures peuvent survenir durant un déplacement professionnel, une livraison, une visite de clientèle et en télétravail à domicile

La présence dans les locaux de l'employeur n'est pas requise pour invoquer l'obligation de sécurité de l'employeur

L'employeur doit s'assurer que le personnel est informé des risques et dangers potentiels ainsi que de toutes les ressources disponibles, comme :

- les services d'urgence et d'alerte pendant les déplacements professionnels
- les risques propres aux visites des sites clients, ainsi que les dispositions et usages appropriés d'équipement de protection individuelle (EPI)
- l'évaluation ergonomique des bureaux à domicile

Aspects juridiques et réglementaires

La définition des activités professionnelles couvertes, donc recevables pour une demande d'indemnisation, varie selon la législation nationale (ou d'état dans certains cas).

- Consulter un avocat spécialiste en droit du travail selon le ou les lieux d'implantation de votre entreprise

La législation de certaines juridictions a intégré également les blessures résultant d'« actes typiques » qui surviendraient au cours d'une journée de travail normale, comme le fait d'aller prendre une boisson ou un café, d'utiliser les toilettes ou de récupérer des matériaux en lien avec l'activité professionnelle dans un autre local.

Quelles sont les activités « professionnelles » lorsqu'on est en télétravail ?

Les entreprises autorisant le télétravail doivent définir les activités attendues de leur personnel et les pratiques tolérées. Celles-ci incluent :

- les lieux de travail tolérés ou autorisés (p. ex. uniquement au domicile du personnel ou dans d'autres lieux)
- les obligations professionnelles et réalisations escomptées
- les horaires de travail normaux avec des temps de repos

Quelle législation du travail appliquer ?

Dans beaucoup de pays régis par une organisation fédérale, la législation varie selon les juridictions régionales. Cela signifie que la situation peut être ambiguë pour le collaborateur dont le lieu de résidence et donc de télétravail se trouve dans une juridiction différente que celle du bureau de l'entreprise.

Identifier et délimiter la juridiction de travail pour le personnel en télétravail

En règle générale, les exigences de la juridiction du lieu où le collaborateur exerce son activité s'appliquent et doivent être consultées.

Si un collaborateur travaille surtout à son domicile, mais exerce son activité dans un autre État pendant des périodes prolongées, plusieurs dispositifs législatifs peuvent s'appliquer. La bonne pratique recommanderait de respecter le dispositif le plus généreux ou avantageux après consultation d'un avocat spécialiste en droit du travail.

Bonnes pratiques de télétravail

Mettre en place et communiquer une politique de télétravail

- Exposer clairement ce que l'employeur attend du personnel garantissant que toutes les parties comprennent leurs responsabilités en cas de télétravail
- Revoir la liste des attentes avec les collaborateurs pour vérifier qu'ils les comprennent, et assurer un suivi de contrôle sous trois mois. Un collaborateur peut se trouver confronté à des circonstances non prévues par la communication initiale au fil de la mise en œuvre de sa routine de travail.

Principes fondamentaux d'une politique de télétravail

Outre les principes déjà mentionnés, une liste des attentes inclura :

- la tolérance sur le fait de travailler depuis des espaces de travail partagés, des cafés et autres lieux similaires
- les conditions pour assurer la sécurité informatique et du système, y compris l'utilisation de Wi-Fi public, de VPN, de dispositifs de localisation du matériel, etc.
- les mesures attendues pour sécuriser les ressources et données confidentielles de l'entreprise, comme les mots de passe système, et l'élimination éventuelle des copies papier par déchiqueteuse
- la configuration des postes de travail, les outils spécifiques fournis par l'entreprise, le soin et la maintenance à apporter aux éléments mis à disposition
- les recommandations de faire des pauses du poste de travail, la pratique d'étirements, les bureaux debout, etc.

Risques identiques au travail ou en télétravail

- En télétravail le personnel est exposé quasiment aux mêmes risques que dans les locaux de l'entreprise. Cela inclut les risques de chutes, ainsi que les blessures de nature ergonomique, comme le syndrome du canal carpien ou les tensions du dos et de la nuque.
- Comme pour le personnel travaillant dans les bureaux de l'entreprise, certaines personnes peuvent être plus exposées que d'autres. La même obligation de sécurité incombe à l'employeur, qui doit identifier les collaborateurs exposés à un niveau de risque plus élevé et atténuer leur exposition.

L'employeur et le personnel n'ont pas toujours conscience de ces risques liés au télétravail

- Le collaborateur qui utilise ou rapporte à son domicile un équipement de valeur appartenant à l'entreprise s'expose à un risque accru de vol ou d'agression. L'employeur doit apporter le support nécessaire au collaborateur exposé comme le définira une analyse de risques.
- Le personnel qui travaille un grand nombre d'heures debout ou assis peut avoir besoin d'équipement ergonomique, tel un bureau ou chaise ergonomique ou un tapis anti-fatigue ; ces besoins doivent être définis par une évaluation des risques.
- Le personnel qui travaille depuis son domicile et se déplace en clientèle peut également être confronté à des risques accrus de sûreté et de sécurité, par exemple en voyageant seul, en travaillant tard ou tôt ou dans un état de fatigue liée à la conduite. Les obligations professionnelles supplémentaires de ce type doivent faire l'objet d'une discussion et être incluses dans la politique de télétravail.

Pour en savoir plus, contactez votre correspondant local AXA XL Risk Consulting.

axaxl.com

Global Asset Protection Services, LLC, AXA Matrix Risk Consultants S. A. et leurs filiales (« AXA XL Risk Consulting ») fournissent sur demande des rapports d'évaluation de risques et de prévention ainsi que des prestations de conseil en matière de gestion des risques. Dans ce cadre, nos publications, services et audits de prévention relatifs aux dommages aux biens n'englobent pas les aspects liés à la sécurité des personnes ou à la responsabilité civile. Le présent document n'indique en rien l'existence ou la disponibilité, aux termes d'une police d'assurance, d'une couverture dédiée à un type de perte ou de dommage en particulier. La prestation d'un service ne signifie pas que tous les risques potentiels ont été identifiés au niveau d'un site spécifique et n'exclut pas que d'autres risques puissent exister. AXA XL Risk Consulting n'assume pas le contrôle et ne prend pas la responsabilité pour la correction, la poursuite ou la modification de conditions ou activités existantes. Nous déclinons expressément toute responsabilité de garantie et nous détachons de toute interprétation quant au fait que le respect de tout conseil ou recommandation figurant dans tout document ou autre communication aura pour effet de rendre un site ou une activité salubre ou sans danger, ou les mettront en conformité avec tout code, toute norme, législation, règle ou réglementation. Sauf accord explicite soumis par écrit, AXA XL Risk Consulting et ses sociétés apparentées et affiliées déclinent toute responsabilité quant aux conséquences découlant des pertes ou dommages subis par l'une des parties résultant de nos services ou en relation avec ceux-ci, y compris une perte ou un dommage indirects ou consécutifs, quelle qu'en soit la cause. Toute partie choisissant de se fier de quelque manière qu'il soit au contenu du présent document le fait à ses propres risques.

AXA, les logos AXA et XL sont des marques déposées d'AXA SA ou de ses filiales. © 2020