



Martine Boyer,
avocat spécialiste
droit social,
droit de la santé



Télétravail, Flexibilité, Santé du salarié ?

La flexibilité des lieux de travail est recherchée par les entreprises pour tenter d'étayer la transversalité entre les équipes, conduisant au télétravail, au flex-office ou au clean-desk. Ces nouveaux modes de travail doivent être mis en place en tenant compte de leurs impacts en matière de santé et de sécurité au travail.

Selon l'article L.1222-9 du Code du travail «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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication». Ainsi, le salarié peut certes effectuer son travail de chez lui mais aussi dans tout autre lieu, par exemple dans un espace de co-working ; de façon régulière ou occasionnelle.

Attention néanmoins, si le salarié est soumis aux horaires collectifs applicables dans l'entreprise ou le service, il est tenu de respecter ces horaires de chez lui. Quant à l'employeur, il ne peut rien exiger du salarié en dehors des plages horaires. Si le salarié est en forfait annuel jours ou heures, les règles

de repos quotidien et hebdomadaires ainsi que le droit à déconnexion devront être rappelées et respectées par chaque partie au contrat.

Cette question des horaires de travail est cruciale en cas d'accident du travail. En effet, le dernier alinéa de l'article L.1222-9 du code du travail prévoit : «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 ». L'accident survenu au télétravailleur est donc présumé être un accident du travail.

Or, ce qui est facile à vérifier pour un accident déclaré dans les locaux de l'entreprise, l'est moins lorsque le salarié est chez lui.

Si la CPAM doit disposer de présomptions suffisantes pour

constater le caractère professionnel de l'accident, mieux vaut prévenir que guérir. Il convient donc d'examiner si le contrat de travail précise les modalités des aménagements de flexibilité, en matière d'horaires en particulier, et à défaut mettre en place les avenants nécessaires. Enfin, concernant les salariés en forfait-jours, l'employeur est tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail est raisonnable, la législation relative au télétravail n'échappant pas à cette règle. ●

