

Existe-t-il des risques psychosociaux spécifiques au télétravail ?

Réponse courte

Le télétravail génère des **risques psychosociaux spécifiques** que l'employeur doit identifier et prévenir au titre de son obligation générale de sécurité prévue à l'art. L.312-1 du Code du travail. Les principaux risques sont l'**isolement professionnel**, l'hyperconnexion, la difficulté à séparer vie professionnelle et vie privée, et le sentiment d'exclusion des dynamiques d'équipe.

La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose à l'employeur d'appliquer sa **politique de prévention** des risques au télétravailleur dans les mêmes conditions que pour les salariés sur site. L'évaluation des risques doit intégrer les facteurs liés au travail à distance et prévoir des **mesures correctives** adaptées. Le droit à la déconnexion prévu à l'art. L.312-9 constitue un moyen essentiel de prévention de l'épuisement professionnel lié au télétravail.

Définition

Les risques psychosociaux liés au télétravail désignent les facteurs organisationnels et relationnels inhérents au travail à distance susceptibles de porter atteinte à la **santé mentale** du salarié. Ils relèvent de l'obligation de prévention des risques psychosociaux à charge de l'employeur et doivent être intégrés dans l'évaluation globale des risques professionnels de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment former les managers aux signaux faibles ?

Par une formation à la détection des signaux faibles de détresse à distance : retrait lors des réunions, baisse de participation, désengagement, isolement progressif. Cette compétence managériale est essentielle pour intervenir précocement et prévenir l'aggravation des situations à risque.

Comment prévenir l'hyperconnexion en télétravail ?

Par le respect du droit à la déconnexion prévu à l'article L. 312-9 et la sensibilisation aux risques d'épuisement professionnel. Des plages de repos effectives doivent être garanties et les pratiques managériales adaptées pour éviter les sollicitations en dehors des horaires.

Existe-t-il des risques psychosociaux spécifiques au télétravail ?

Oui. Les principaux risques sont l'isolement professionnel, l'hyperconnexion, la difficulté à séparer vie professionnelle et privée, et le sentiment d'exclusion des dynamiques d'équipe. L'employeur doit les identifier et les prévenir au titre de l'article L. 312-1 du Code du travail.

Faut-il intégrer le télétravail dans le document d'évaluation des risques ?

Oui. L'évaluation des risques doit intégrer les facteurs liés au travail à distance et prévoir des mesures correctives adaptées. Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être actualisé pour couvrir spécifiquement les risques propres au télétravail des salariés.

Faut-il proposer un soutien psychologique ?

C'est recommandé. L'accès à un service de soutien psychologique ou à un programme d'aide aux employés accessible à distance complète les mesures préventives. Ce dispositif facilite la prise en charge précoce des difficultés rencontrées par les télétravailleurs en situation de risque.

L'ITM peut-elle contrôler les mesures de prévention RPS ?

Oui. L'Inspection du travail et des mines peut contrôler les mesures de prévention des risques psychosociaux mises en place par l'employeur, y compris pour les télétravailleurs. L'absence de diagnostic ou de plan d'action expose l'employeur à une mise en demeure.

Conditions d'exercice

L'identification et la prévention des risques psychosociaux en télétravail obéissent à plusieurs obligations.

Condition	Détail
Obligation de sécurité	L'employeur assure la sécurité et la santé dans tous les aspects liés au travail (art. L.312-1)
Évaluation des risques	Intégrer le télétravail dans le document unique d'évaluation des risques
Politique de prévention	Appliquer la politique santé-sécurité au télétravailleur (convention 20/10/2020)
Droit à la déconnexion	Garantir des plages de repos effectives (art. L.312-9)
Salarié désigné	Le salarié désigné en matière de sécurité couvre aussi les télétravailleurs (art. L.312-3)

Modalités pratiques

La prévention des risques psychosociaux en télétravail suit un processus structuré.

Étape	Détail
Diagnostic	Réaliser une enquête sur le vécu du télétravail : isolement, charge mentale, équilibre de vie
Cartographie	Identifier les postes et profils les plus exposés aux risques d'isolement
Plan d'action	Définir des mesures : jours de présentiel obligatoires, points réguliers, soutien psychologique
Formation	Former les managers à détecter les signaux faibles de détresse à distance
Suivi	Évaluer annuellement l'efficacité des mesures et ajuster le dispositif

Pratiques et recommandations

Maintenir un minimum de jours de présence sur site pour préserver le lien social et permettre les interactions informelles indispensables au bien-être.

Instaurer des points de contact réguliers entre le manager et le télétravailleur pour détecter précocement les situations d'isolement ou de surcharge.

Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux risques de l'hyperconnexion et promouvoir activement le respect du droit à la déconnexion.

Proposer un accès à un service de soutien psychologique ou à un programme d'aide aux employés accessible à distance, en complément des mesures de prévention de l'isolement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé au travail
Art. <u>L.312-3</u> Code du travail	Désignation de salariés pour la prévention des risques
Art. <u>L.312-9</u> Code du travail	Droit à la déconnexion
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Application de la politique de santé et sécurité au télétravail

L'ITM peut contrôler les mesures de prévention des risques psychosociaux mises en place par l'employeur, y compris pour les télétravailleurs. L'absence de diagnostic ou de plan d'action expose l'employeur à une mise en demeure.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.