

Comment encadrer les risques psychosociaux (RPS) dans le cadre du télétravail ?

Réponse courte

En télétravail comme sur site, l'employeur reste tenu d'assurer la sécurité et la santé des salariés (art. [L.312-1](#)) et d'intégrer les RPS à son **évaluation des risques documentée** (art. [L.312-5](#)). L'évaluation doit tenir compte des risques **propres au travail à distance** — isolement, brouillage vie privée/vie professionnelle, hyperconnexion, charge mentale — et associer la délégation du personnel et le service de santé au travail.

Concrètement, cela suppose des **plages de disponibilité** claires, le respect du **droit à la déconnexion** (art. [L.312-9](#)), un suivi réaliste de la charge, des points réguliers managers/salariés et des procédures d'alerte confidentielles. La formation des managers à distance, le maintien du lien d'équipe et l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site complètent le dispositif. Toute action de prévention doit être documentée : à défaut, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, même en télétravail volontaire.

Définition

Les **RPS** regroupent les risques pour la santé mentale, physique et sociale liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles ou aux conditions de travail. En **télétravail**, ils prennent un relief particulier : isolement, perte du soutien informel des collègues, difficulté à « décrocher », surcharge informationnelle.

Le télétravail ne crée pas une catégorie juridique distincte de RPS : il déplace et parfois amplifie des facteurs existants, que l'évaluation des risques doit spécifiquement prendre en compte.

Conditions d'exercice

L'obligation de sécurité suit le salarié à domicile.

Élément	Détail
Fondement	Obligation de sécurité et de santé, y compris à distance (art. L.312-1)
Évaluation	RPS du télétravail intégrés à l'évaluation des risques documentée (art. L.312-5)
Déconnexion	Respect du droit à la déconnexion (art. L.312-9)
Égalité	Traitement équivalent entre télétravailleurs et salariés sur site

Modalités pratiques

Le cadre du télétravail traduit la prévention en règles d'organisation concrètes.

Levier	Détail
Disponibilité	Plages horaires définies et temps de repos effectifs
Déconnexion	Dispositifs garantissant le droit à la déconnexion (art. L.312-9)
Charge	Suivi réaliste de la charge et points réguliers managers/salariés
Alerte	Procédures de signalement confidentielles, accès à distance à l'écoute et à l'accompagnement
Consultation	Délégation du personnel et SST associés à l'évaluation (art. L.414-3)

Pratiques et recommandations

Le paradoxe du télétravail est qu'il éloigne le salarié du regard managérial tout en multipliant les moyens de le surveiller. La dérive fréquente consiste à compenser la distance par un **contrôle intrusif** — traçage de l'activité, sollicitations permanentes, réunions en rafale — qui devient lui-même un facteur de RPS. Le point d'équilibre n'est pas plus de contrôle, mais plus de **clarté** : des objectifs lisibles, des plages de disponibilité connues, et la garantie qu'en dehors, le silence est légitime. Le droit à la déconnexion n'est pas une politesse, c'est une obligation.

L'autre angle mort est l'**isolement lent**. Un salarié à distance ne « claque pas la porte » ; il se retire progressivement, et le premier signal est souvent une baisse de participation qu'un management pressé interprète comme un désengagement à sanctionner plutôt que comme une alerte. Maintenir des temps collectifs réguliers, des entretiens individuels et un canal d'alerte accessible à distance vaut mieux que n'importe quel outil de mesure — et laisse, en prime, la trace d'une prévention active.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-5	Obligation de disposer d'une évaluation des risques documentée
Art. L.312-9	Droit à la déconnexion
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Régime du télétravail, déclarée d'obligation générale par RGD du 22 janvier 2021

L'absence de mesures spécifiques de prévention des RPS en télétravail constitue une faute de l'employeur et peut engager sa responsabilité, même lorsque le télétravail est volontaire. La documentation des actions et un encadrement humain régulier restent essentiels.

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.