



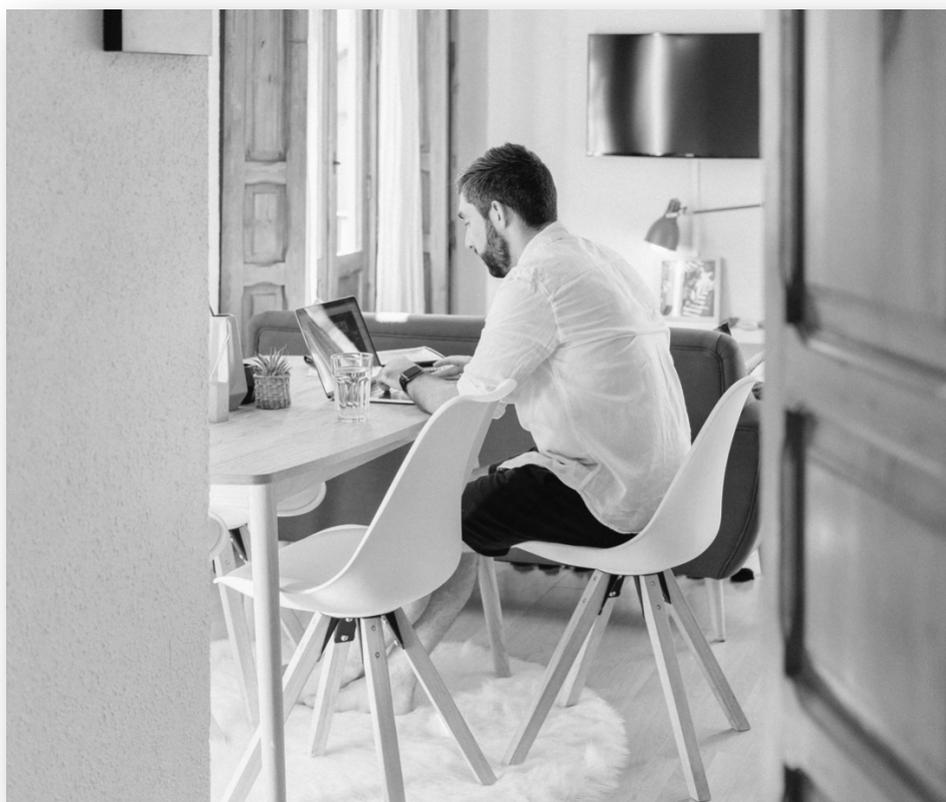
Mars 2023

Réf. EUROGIP-180/F

ISBN 979-10-97358-56-3

Télétravail et accident de travail dans sept pays européens

Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Suède



[eurogip.fr](https://www.eurogip.fr)

eurogip@eurogip.fr



Sommaire

1.	Préambule.....	6
2.	Synthèse	6
3.	Introduction.....	11
4.	L'accident de travail en télétravail : analyse dans 7 pays européens	
	France.....	15
	Italie.....	21
	Espagne.....	29
	Allemagne.....	36
	Autriche	44
	Finlande	48
	Suède.....	54
5.	Conclusion	58
6.	Bibliographie	61

(Glossaire page 4)

Glossaire

AKAVA	Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö - La Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (Finlande)
AML	Arbetsmiljölöag - Loi sur l'environnement de travail (Suède)
ANI	Accord national interprofessionnel (France)
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz - Loi sur la santé et la sécurité au travail (Allemagne)
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung - Ordonnance sur les lieux de travail (Allemagne)
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - Loi sur la protection des employés (Autriche)
AStV	Arbeitsstättenverordnung - Ordonnance sur les lieux de travail (Autriche)
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - Loi générale sur la sécurité sociale (Autriche)
AT/MP	Accident(s) du travail / maladie(s) professionnelle(s)
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt - Caisse générale d'assurance accidents (Autriche)
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - Loi d'adaptation du droit des contrats de travail (Autriche)
BG	Berufsgenossenschaft(en) - Caisse(s) d'assurance accident du secteur privé (Allemagne)
BSG	Bundessozialgericht - Tribunal social fédéral (Allemagne)
CEEP	Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général - aujourd'hui SGI Europe
CIFA	Confederazione Italiana Federazioni Autonome - Confédération italienne des fédérations autonomes (Italie)
CNI	Consiglio Nazionale degli Ingegneri - Conseil National des Ingénieurs (Italie)
Confisal	Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - Confédération des syndicats autonomes des travailleurs (Italie)
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie (France)
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - Assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles (Allemagne)
DSE	Display Screen Equipment - Équipement à écran de visualisation
DUER	Document unique d'évaluation des risques
ETUC / CES	European Trade Union Confederation - Confédération européenne des syndicats
EUROFOUND	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
EUROSTAT	Office statistique de l'Union européenne
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
FonARCom	Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua - Fonds paritaire interprofessionnel national pour la formation continue (Italie)
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland - Loi fondamentale pour la République fédérale d'Allemagne (Allemagne)
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - Institut national d'assurance contre les accidents du travail (Italie)
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (France)
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - Institut national de la sécurité et de la santé au travail (Espagne)

LGSS	Ley General de la Seguridad Social - Loi général de la sécurité sociale (Espagne)
LO	Landsorganisationen i Sverige - Confédération générale du travail de Suède (Suède)
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales - Loi 31/1995, du 8 novembre, sur la prévention des risques professionnels (Espagne)
LSG	Landesozialgericht - Tribunal social régional (Allemagne)
PTK	Privattjänstemannakartellen, une organisation conjointe représentant 25 syndicats du secteur privé (Suède)
SGB VII	Siebttes Buch Sozialgesetzbuch - Septième livre du code social allemand (Allemagne)
SST	Sécurité et santé au travail
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada - Assurance contre les accidents du travail pour les employés du secteur privé (Suède)
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TICTM	Telework and ICT-based mobile work - Télétravail et le travail mobile basé sur les TIC, les technologies de l'information et de la communication
TVK	Tapaturmavakuutuskeskuksen - Centre d'assurance contre les accidents (Finlande)
UE	Union européenne
UEAPME	Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises - aujourd'hui SMEunited
UNICE	Union des industries des pays de la communauté européenne - aujourd'hui BusinessEurope

1. Préambule

Fort de son expertise sur les systèmes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP), EUROGIP a analysé quelle serait la prise en charge d'un salarié victime d'un accident de travail alors qu'il est en télétravail.

La question prend toute son importance dans un contexte où cette organisation du travail à distance s'est certes développée en période de crise sanitaire liée au Covid-19 mais s'est durablement installée.

De quelle couverture le salarié peut-il bénéficier ? Quelles sont les prérogatives de l'employeur qui reste responsable de la santé et la sécurité de celui-ci ? Quelle législation s'est développée et s'applique aujourd'hui ? Quelle jurisprudence ? Autant de questions étudiées dans ce rapport qui porte sur sept pays européens : Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Suède.

L'analyse se concentre principalement sur le télétravail et non sur les autres formes possibles de travail à distance. En outre, il est question de cette organisation du travail "hors phase d'urgence", à savoir qui n'est pas imposée suite à des circonstances exceptionnelles comme les confinements. Enfin, l'analyse porte sur l'emploi salarié en référence au régime général d'assurance contre les AT/MP qui le couvre dans les sept pays étudiés.

2. Synthèse

Le télétravail et le travail mobile ont commencé à se développer à partir des années 1970. Malgré les avancées technologiques, le phénomène n'a pas bouleversé la société pendant les décennies suivantes. L'année 2020 marque un changement radical, avec la mise en place de confinements dus à la pandémie de Covid-19 et le recours au travail à distance. Les changements introduits dans les habitudes des personnes et des entreprises suggèrent que le télétravail, et notamment le "modèle hybride" conjuguant travail en présentiel et au domicile, va rester.

À l'heure actuelle, il n'existe pas d'actes législatifs européens concernant spécifiquement le télétravail. Celui-ci est conçu comme une forme d'organisation du travail et non comme un contrat de travail différent, à laquelle s'applique par conséquent le corpus législatif en matière sociale et de travail déjà applicable aux salariés européens.

L'**Accord-cadre européen sur le télétravail de 2002**, un accord autonome conclu par les partenaires sociaux européens, donne une définition plus détaillée du télétravail. Il a été repris sous diverses formes dans les pays européens, mais ce texte n'étant pas contraignant, le résultat et l'efficacité de sa mise en œuvre varie sensiblement.

Néanmoins, la situation pourrait bientôt changer. En effet, **le 4 octobre 2022, une négociation européenne a officiellement débuté** entre les partenaires sociaux européens en vue de préparer un accord et une proposition de **directive relative au télétravail**, qui serait programmée pour 2023. Ce texte - contraignant - aurait pour but de mettre à jour l'accord-cadre de 2002 et de pouvoir finalement harmoniser l'encadrement du télétravail au niveau européen.

Il convient de préciser que le télétravail n'est pas la seule forme existante de travail à distance. Il existe une multitude de définitions et variantes dans les pays européens. Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, regroupe toutes ces formes sous l'acronyme TICTM (telework and ICT-based mobile work, "le télétravail et le travail mobile

basé sur les technologies de l'information et de la communication (TIC)"). La principale différence entre "télétravail" et "travail mobile" réside dans la possibilité pour le second de travailler depuis plusieurs lieux externes, et non seulement depuis un lieu défini par accord avec l'employeur (le domicile par exemple). Néanmoins, les définitions se déclinent de manière plus détaillée dans les différentes législations nationales.

L'augmentation au cours de ces dernières années du nombre de télétravailleurs et de travailleurs mobiles pousse à s'interroger sur les questions de santé et sécurité sur le lieu de travail (SST) à distance, en particulier sur la couverture possible des accidents de travail survenant au domicile ou dans tout autre lieu extérieur. Dans ce rapport, l'attention est portée précisément sur la question des accidents de travail en télétravail et sur les défis en matière de SST.

Il existe pour l'heure encore de nombreuses "zones grises" liées à la difficulté de tracer des frontières claires dans un environnement domestique où le travailleur est souvent seul. C'est précisément pour faire face à ces nouveaux défis que de nombreux pays ont commencé à mieux réglementer le télétravail, tant sur le plan général qu'en ce qui concerne plus spécifiquement la couverture en cas d'accidents en télétravail. Il ne fait aucun doute que ce processus d'adaptation aux nouvelles formes de travail à distance se poursuivra à l'avenir. Une éventuelle directive relative au télétravail n'apporterait pas d'indications précises concernant la définition ou les conditions de prise en charge de l'accident de travail, ce qui relève de la compétence exclusive des États membres. En revanche, elle pourrait contenir des mesures concernant la SST des travailleurs à distance, avec d'éventuelles conséquences (indirectes) sur les systèmes "accidents du travail / maladies professionnelles" (AT/MP) des pays.

Dans ce rapport, sept pays européens ont été étudiés : la France, l'Italie, l'Espagne, l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande, la Suède.

En France

Les dispositions législatives applicables au télétravail figurent aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail. L'encadrement actuel (pour le secteur privé) est complété par le nouvel "Accord national interprofessionnel (ANI) pour une mise en œuvre réussie du télétravail" du 26 novembre 2020, rendu obligatoire par arrêté en 2021. L'article L. 1222-9 du Code du travail étend la protection contre les accidents de travail également aux salariés en télétravail : "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". Si ces conditions sont remplies (à savoir, un accident qui se produit sur le lieu et pendant le temps du travail), le travailleur n'a pas à démontrer la causalité entre l'accident et le travail. Du fait de cette présomption d'imputabilité, il appartiendra à l'employeur - en cas de désaccord avec l'employé - de démontrer l'inverse. Le maintien de cette présomption d'imputabilité même en cas d'accident en télétravail pose des difficultés, car le travailleur, à distance, "échappe" à la supervision de l'employeur. Concernant l'accident de trajet, la loi française n'explicité pas si cette couverture s'étend au télétravail.

En Italie

Deux formes courantes de travail à distance sont utilisées : le telelavoro (littéralement "télétravail") et le smart working. Dans le télétravail, le travailleur est lié à un poste de travail à distance fixe et préétabli, soumis aux mêmes limites horaires que celles qu'il aurait observées au bureau. Le smart

working a été introduit par la Loi n.81/2017 dans laquelle il est défini comme une méthode d'exécution de la relation de travail caractérisée par l'absence de contraintes de temps ou d'espace et une organisation du travail par phases, cycles et objectifs. L'INAIL, l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail, a souligné que pendant la pandémie les mesures de lutte contre le Covid-19 ont souvent conduit à l'application d'un modèle de travail à distance se situant à la frontière entre le télétravail et le smart working, intégrant les exigences essentielles et typiques des deux modèles.

Concernant l'assurance AT/MP, le télétravailleur est protégé en appliquant les critères généraux valables pour tous les autres travailleurs en présentiel. Pour rappel, afin qu'un accident soit indemnisé par l'INAIL, il ne suffit pas que l'événement se produise pendant le travail et sur le lieu de travail, mais il doit se produire à cause du travail.

Dans le cadre du smart working, la Loi n.81/2017 établit que les travailleurs ont droit, en dehors des locaux de l'entreprise, à une protection contre les AT/MP résultant des risques liés au travail ; elle étend également la couverture des accidents de trajet au smart working, mais sous certaines conditions. "Le travailleur a droit à la protection contre les accidents du travail survenus pendant le trajet normal entre le lieu de résidence et le lieu choisi pour l'exécution du travail en dehors de l'entreprise, dans les limites et les conditions prévues (...) lorsque le choix du lieu où le travail est effectué est dicté par des exigences liées au travail ou par la nécessité de concilier vie privée et vie professionnelle, et répond à des critères de raisonabilité".

En Espagne

La pandémie de Covid-19 a poussé l'État à mieux réglementer le télétravail. En septembre 2020, le Décret-loi royal 28/2020 sur le travail à distance est approuvé, puis converti en la Loi 10/2021 sur le travail à distance. Ces actes législatifs concernent uniquement le secteur privé.

Parmi les nouveautés, ces textes définissent précisément le "travail à distance" et le "télétravail" (ce dernier est décrit comme "une forme" de travail à distance ayant recours aux TIC) et réglementent davantage le travail à distance "régulier", établi sur un critère temporel. Il y a également un dépassement de la phase du "télétravail d'urgence", car les dispositions ne s'appliquent pas au travail à distance mis en œuvre dans des circonstances exceptionnelles telles que les confinements. Ces textes introduisent également des mesures nouvelles, y compris en matière de SST, concernant le travail à distance ainsi que de nouvelles obligations tant pour les employeurs que pour les salariés. Par exemple, de nouvelles dispositions concernent l'évaluation des risques en matière de travail à distance (y compris de télétravail). Celle-ci doit désormais porter uniquement sur la zone désignée pour la prestation de travail sans s'étendre aux autres zones (cuisine, terrasse, etc.) du domicile ou du lieu choisi pour le travail à distance.

Quant à l'accident de travail, la Loi 10/2021 ne modifie pas la définition légale de l'accident "classique" se trouvant à l'article 156 de la Loi générale de la sécurité sociale. Dans ce pays, il existe également une présomption d'imputabilité (presunción de laboralidad) pour toute lésion subie par le travailleur pendant le temps et sur le lieu de travail. En cas d'accident - également en télétravail - il incombe au travailleur de démontrer que l'accident a eu lieu pendant le temps et sur le lieu de travail. Une fois ces circonstances prouvées, si la Mutua ou l'entreprise estime qu'il ne s'agit pas d'un accident du travail, il leur appartiendra de prouver que l'événement qui a causé la lésion n'est pas une conséquence du travail ou ne s'est pas produit à l'occasion du travail. Enfin, à ce jour, peu de clarté existerait autour de la protection contre les accidents de trajet en télétravail.

En Allemagne

Trois expressions sont utilisées pour se référer à différents types de travail à distance : le Telearbeit (littéralement "télétravail"), le mobile Arbeit ("travail mobile") et le Homeoffice (littéralement "bureau à domicile"). Si le Telearbeit est bien défini et légalement encadré, ce n'est pas le cas ni pour le travail mobile, ni pour le Homeoffice (ce dernier, très utilisé pendant les confinements, a été considéré comme "une forme de travail mobile" temporaire et limitée aux lieux privés des salariés).

Jusqu'à très récemment, il n'existait pas de mesures ou loi spécifiques concernant l'assurance contre les accidents de travail en télétravail et travail mobile. La protection contre les AT/MP, telle que définie dans le septième livre du code social allemand (abrégé en SGB VII), s'appliquait. Lors du travail à distance, la principale difficulté concernait la délimitation des frontières entre les accidents domestiques (activités privées non assurées) et les accidents de travail (activité professionnelle assurée).

Outre les accidents de travail proprement dit (directement liés à l'activité assurée), les accidents survenus lors des ci-nommés "trajets opérationnels / d'entreprises" étaient assurés en télétravail / travail mobile. Il s'agit des déplacements à des fins professionnelles (à l'intérieur du domicile, vers l'imprimante ou le téléphone pour répondre à un appel de travail, etc.). En revanche, un accident survenu pour aller chercher un verre d'eau dans la cuisine ou aller aux toilettes ne pouvait pas être couvert par l'assurance accidents, car non strictement lié à l'activité professionnelle.

En 2021, la Loi sur la modernisation des comités d'entreprise est entrée en vigueur, modifiant l'article 8 du SGB VII sur l'accident de travail en ajoutant deux nouveaux paragraphes. D'abord, il est établi que "lorsque l'activité assurée est exercée au domicile de l'assuré ou dans un autre lieu, la couverture d'assurance s'applique dans la même mesure que lorsque l'activité est exercée dans les locaux de l'entreprise", ce qui annule la division entre "trajets d'entreprise" et trajet de nature privée au sein du domicile/tiers-lieu. Chercher un verre d'eau ou un café dans la cuisine devra être désormais couvert en cas de travail à distance. Il faut en fait appliquer un principe d'équivalence entre la couverture chez soi et celle que l'on aurait au bureau en présentiel. Deuxièmement, il est ajouté que si l'activité assurée est exercée au lieu où se trouve le foyer commun, les trajets directs pour aller et revenir du lieu de garde des enfants sont également couverts par l'assurance accidents légale.

En Autriche

La loi sur les contrats de travail (AVRAG) a été modifiée en avril 2021 pour y ajouter une définition juridique du télétravail (appelé Homeoffice) : "il y a Homeoffice lorsqu'un salarié fournit régulièrement des prestations de travail à son domicile". Le terme "domicile" comprend non seulement le logement de l'assuré, mais également une résidence secondaire ou le logement d'un parent proche ou d'un partenaire. Les balcons, terrasses et jardins appartenant aux logements en cause sont également couverts en cas d'accidents du travail. Les lieux externes et publics (un parc, un espace de coworking, etc.) ne sont pas admissibles en Homeoffice.

Jusqu'en mars 2020, aucune réglementation légale spécifique concernant la couverture de l'accident pendant le Homeoffice n'existait. La protection dans ce domaine était limitée à l'activité professionnelle réelle effectuée, découlant de la loi générale sur la sécurité sociale (ASVG). Ensuite, un règlement spécial temporaire a été introduit, lequel a été remplacé par une nouvelle loi en avril 2021, encrant ses dispositions, sous une forme modifiée, de façon permanente.

Cette loi de 2021 modifie, entre autres, l'article 175 de la loi ASVG, qui définit l'accident de travail.

En résumant les nouveautés législatives, en Homeoffice on a droit à une protection :

- à l'intérieur du logement : pendant l'activité assurée effective dans le logement (le travail effectué) ; lors des déplacements à des fins essentiellement professionnelles (vers l'imprimante, pour répondre à un appel téléphonique d'un collègue/employeur, etc.) ; lors de la satisfaction des besoins essentiels (manger, boire, aller aux toilettes) et lors des déplacements nécessaires pour satisfaire ses besoins.
- à l'extérieur du logement : le salarié est désormais protégé dans la plupart des situations prévues pour les travailleurs en présentiel. En effet, une des nouveautés clés de la loi de 2021 dans sa modification de l'article 175 a été d'élargir la notion de "lieu de travail", pour y inclure également le domicile (ou mieux, tous les "logements" possibles en *Homeoffice*).

En Finlande

La Loi 459/2015 encadre actuellement la protection contre les AT/MP et son article 25 concerne en particulier les "accidents de travail survenant au domicile et dans un lieu de travail non spécifié". Ainsi est-il indiqué que ne sont pas couverts :

- Les accidents qui, bien qu'ils aient eu lieu au travail, ne se sont pas produits dans le cadre strict du travail, mais à la suite d'activités que l'on exécute normalement au bureau (comme se blesser en préparant une tasse de café).
- Les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail (avec la possibilité d'un détour mineur pour chercher les enfants à l'école, pour faire les courses et autre déplacement similaire) et les accidents survenant pendant une pause repas ou récréative normalement associée au travail et se déroulant à proximité du lieu de travail.

En raison de cette protection partielle en cas d'accidents en télétravail, des assurances privées supplémentaires sont possibles (pour les salariés du secteur privé), mais elles sont volontaires et facultatives. Il en existe trois types :

1. L'assurance-accident volontaire privée souscrite soit par l'employeur pour ses salariés à distance, soit par ces derniers de manière autonome et dans ce cas il leur appartient d'en supporter les coûts.
2. L'assurance "loisirs", décrite dans la Loi 459/2015 : elle peut être souscrite exclusivement par l'employeur pour ses salariés ; les temps de repas et de pauses, qui ne sont pas couverts par la loi en cas de travail à domicile, peuvent être inclus dans les loisirs/temps libre.
3. L'assurance télétravail, souscrite uniquement par l'employeur pour ses salariés : elle vise plus spécifiquement les caractéristiques du télétravail (nécessité de protéger les trajets à destination et en provenance des crèches/écoles des enfants, les accidents survenant pendant les repas et les pauses, ou lors de tout autre déplacement à l'intérieur du domicile...).

En Suède

Outre la couverture de base contre les AT/MP telle que prévue par la loi, s'ajoute une couverture complémentaire, déterminée dans les conventions collectives entre les employeurs et les syndicats de salariés. Celle-ci est gérée par Afa Försäkring, qui agit sans but lucratif et est entièrement détenue par des partenaires sociaux nationaux. Actuellement, 90 % des salariés sont automatiquement couverts par ces polices d'assurance complémentaires (dont l'employeur paie

la prime) en vertu de leur contrat de travail.

En télétravail, l'interprétation de l'accident de travail est plus stricte que pour un accident en présentiel : il est exigé que le télétravailleur se soit blessé dans le cadre strict de l'exercice de ses fonctions. Afa Försäkring cite des exemples pour clarifier ce qui peut être couvert en télétravail et ce qui ne l'est pas. Sont ainsi considérés comme accidents de travail :

- les chutes dues à des trébuchements causés par les câbles de l'ordinateur de travail ;
- les chutes/accidents survenus pendant que le travailleur se promène dans la maison alors qu'il parle au téléphone avec son employeur / des collègues ;
- les accidents survenus pendant des déplacements autorisés : par exemple, pour rejoindre un rendez-vous professionnel avec un client, ou pour aller chercher dans les locaux de l'employeur du matériel indispensable pour travailler (ordinateur, téléphone portable, etc.).

En revanche, tous les autres accidents pour lesquels le lien direct avec le travail ne peut pas être identifié ne sont pas couverts par l'assurance. En général, il s'agit des accidents "domestiques". Ainsi, se blesser pendant la préparation d'un café dans la cuisine, même pendant les heures du travail, ne peut pas être qualifié d'accident de travail.

3. Introduction

Télétravail et pandémie

Le télétravail et le travail mobile ont commencé à se développer à partir des années 1970, grâce à l'avènement de la technologie et des outils de numérisation, mais sans bouleverser la société pendant les quatre décennies suivantes. La Commission européenne indique qu'avant 2019 et la pandémie de Covid-19, environ 11 % des salariés dans l'Union européenne avaient travaillé depuis leur domicile au moins occasionnellement (contre moins de 8 % en 2008) et seulement 3,2 % d'entre eux avaient eu recours au télétravail de manière habituelle. [7]

L'année 2020 a marqué, sans aucun doute, un changement radical : avec la mise en place de confinements sévères dus à la pandémie de Covid-19, le recours au travail à distance était devenu non seulement une mesure de sécurité, mais une véritable obligation gouvernementale. Ce changement soudain (effectué littéralement du jour au lendemain) a conduit à l'utilisation du télétravail même dans des entreprises et secteurs mal préparés à une telle situation [6]. C'est ainsi que des millions de travailleurs ont dû s'adapter à travailler à domicile, essayant de se créer un poste de travail à distance. Ce qui était initialement prévu pour une période limitée est resté en place une grande partie de 2020 et devrait se poursuivre dans les années à venir, de manière plus ou moins intense.

Certes, avec les déconfinements et l'amélioration de la situation sanitaire, de manière assez "cyclique" au cours de ces trois dernières années, le recours au télétravail a sensiblement diminué. Comme le révèle Eurofound, dans ses enquêtes "Living, working and Covid-19" et ses mises à jour successives, 48 % des quelque 90 000 salariés de l'UE répondant à l'enquête affirmaient en 2020 avoir eu recours au télétravail, contre 42 % en 2021. Parmi ceux-ci, 34 % travaillaient exclusivement en télétravail. Ce chiffre se réduit à 24 % en 2021 [4].

En parallèle, le nombre de personnes utilisant un "modèle hybride" de travail, combinant

présence physique au bureau et télétravail, est passé de 14 % en 2020 à 18 % en 2021. Une forme de travail que les salariés affectionnent. Selon les enquêtes d'Eurofound, 31 % des effectifs souhaitaient en 2021 continuer - même après la fin de la pandémie - à avoir recours au télétravail "plusieurs fois par semaine", contre 16 % préférant télétravailler "quotidiennement" [4].

En tout cas, le télétravail semble s'installer durablement. La majorité des salariés (76 % en 2021) qui ont répondu aux enquêtes susmentionnées indiquent vouloir continuer l'expérience du télétravail dans le futur. Les changements introduits par la pandémie dans les habitudes des personnes ainsi que dans le modèle économique des entreprises (lesquelles peuvent par exemple épargner des coûts grâce au télétravail) semblent entraîner une transformation progressive du monde du travail. Celle-ci sera peut-être moins drastique qu'en 2020, mais elle perdurera dans le temps, grâce notamment au recours au "modèle hybride" qui permet de profiter des avantages qu'offrent tant le travail en présentiel que le télétravail.

Encadrement et définition du télétravail au plan communautaire

À ce jour, il n'existe pas d'actes législatifs communautaires (directive ou règlement) concernant spécifiquement le télétravail. Celui-ci est conçu comme une forme d'organisation du travail et non comme un contrat de travail différent. Aussi, le corpus législatif en matière sociale et de travail déjà applicable aux salariés européens, comme la Directive 2003/88 concernant l'aménagement du temps de travail ou la Directive 89/391/CEE visant à assurer la sécurité et la santé des travailleurs au travail, pour ne citer que ces exemples, s'applique [1].

L'Accord-cadre européen sur le télétravail [142] conclu en 2002 par les partenaires sociaux européens¹, est un texte non juridiquement contraignant qui laisse le choix à chaque État membre de l'UE de le transposer ou non dans sa législation nationale. Le texte engage simplement les organisations nationales affiliées à mettre en œuvre l'accord "selon les procédures et pratiques propres à chaque État membre" [1]. Si certains pays ne l'ont pas transposé dans leur droit, ils peuvent avoir opté pour une application via des conventions collectives ou des mesures volontaires telles que des lignes directrices ou codes de bonnes pratiques. Ainsi, le résultat et l'efficacité de sa mise en œuvre varient sensiblement selon les États.

Néanmoins, le 4 octobre 2022, une négociation européenne a officiellement débuté entre les partenaires sociaux européens en vue de préparer un accord et une éventuelle directive relative au télétravail, qui serait programmée pour 2023.

Outre une mise à jour de l'accord-cadre européen de 2002, la directive se concentrerait sur certaines thématiques spécifiques comme l'accès et l'organisation du télétravail, la prise en charge par l'employeur des équipements et des frais du télétravail, le droit à la déconnexion, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, la nécessité de renforcer la négociation collective dans ce domaine [143].

En outre, la nouveauté clé de cette initiative est qu'il s'agirait d'une directive, soit un texte contraignant et qui nécessite d'être transposé dans le droit national des États membres de l'UE. L'objectif serait alors d'harmoniser l'encadrement du télétravail au niveau européen, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

En attendant le résultat des négociations, l'accord-cadre de 2002 - qui demeure la référence européenne en la matière - définit le télétravail comme "une forme d'organisation et/ou de

¹ Accord signé par ETUC, UNICE (aujourd'hui BusinessEurope), UEAPME (aujourd'hui SMEUnited) et CEEP (aujourd'hui SGI Europe).

réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux **de façon régulière**"².

Il convient de préciser que le télétravail n'est pas la seule forme existante de travail à distance pour les salariés. Une multitude de définitions et variantes existent dans les pays européens, comme le "travail agile" en Italie, le Homeoffice en Allemagne... (cf. chapitre 4). Eurofound [6] regroupe toutes ces formes sous l'acronyme TICTM (**Telework and ICT-based mobile work**, "le télétravail et le travail mobile basé sur les TIC, les technologies de l'information et de la communication"). Ainsi, TICTM désigne tout type d'arrangement de travail à distance, hors des locaux fixes / principaux de l'employeur, où les travailleurs utilisent des technologies numériques telles que les ordinateurs portables, les téléphones mobiles et l'Internet. La différence principale entre le "télétravail" et le "travail mobile" réside dans la possibilité, dans le cas du second, de travailler depuis plusieurs lieux externes, et non seulement depuis un lieu défini par accord avec l'employeur (le domicile par exemple) [5]. Néanmoins, les définitions se déclinent de manière plus détaillée dans les différentes législations nationales.

Avantages et désavantages du télétravail

Le travail à distance dans son sens le plus large comporte pour le salarié :

- une série d'avantages : plus grande flexibilité dans le choix du lieu du travail, plus grande autonomie dans l'organisation de la journée de travail, possibilité de suivre des rythmes moins serrés, suppression du temps de trajet pour aller et revenir des locaux de l'employeur, meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, avec une réduction du stress...
- mais également de désavantages, notamment en termes de risques professionnels :
 - Ce qui est appelé le "paradoxe de l'autonomie" [6] : le travailleur peut se sentir en quelque sorte obligé (par lui-même ou par l'entreprise) à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler de manière plus intense, faisant face à une plus grande quantité de travail ; ce paradoxe est en général, mais pas seulement, associé à des entreprises où l'on retrouve des cultures de travail dominées par la concurrence et l'existence de dynamiques visant à renforcer la performance des travailleurs.
 - Ne plus suivre un horaire de travail régulier, le temps de travail se poursuivant également dans les plages qui devraient être consacrées à la vie privée, entraînant un déséquilibre entre vie privée et professionnelle.
 - Être "connecté" toute la journée, que ce soit par mail ou téléphone.
 - Sensation accrue de solitude et d'isolement social, due à l'absence de contact quotidien avec les collègues, de moments de convivialité comme la pause-café ou le déjeuner.
 - Augmentation du niveau de stress et d'angoisse en cas de non-conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, conduisant à des épisodes de burn-out.
 - Utilisation de la part des entreprises de logiciels ou systèmes peu respectueux de la vie privée pour contrôler et surveiller la réalité et l'efficacité au travail des salariés.

À cette liste non exhaustive de désavantages spécifiques au télétravail, s'ajoutent tous les risques

² Article 2 de l'Accord-cadre européen sur le télétravail.

dérivant souvent du **manque de mesures adéquates de santé et sécurité au travail** sur le lieu choisi pour effectuer le travail à distance, notamment le domicile. En travaillant dans des lieux peu ou pas adéquats aux standards en la matière, comme une cuisine ou une terrasse privée, le risque d'être victime d'un accident du travail ou de développer des troubles musculosquelettiques par exemple augmente.

En outre, comme Eurofound [6] le souligne, le travail mobile et le télétravail vont plus facilement de pair avec ce que l'on nomme le "présentisme", soit le fait de travailler aussi quand on ne peut pas être complètement productif à cause d'un état physique ou mental non adapté (comme en cas de maladie). Dans le travail à distance, le travailleur pourrait se convaincre d'avoir l'énergie suffisante pour travailler malgré la maladie, avec un risque accru pour sa santé, au lieu de se reposer et de récupérer.

Enfin, plutôt que de désavantage, il convient de rappeler un problème de fond que pose le télétravail en matière de disparité entre travailleurs. Bien que celui-ci soit de plus en plus répandu auprès des travailleurs et des entreprises, toutes les professions ne peuvent pas être exercées à distance. Ceci crée inévitablement des **inégalités** entre ceux qui peuvent bénéficier des commodités du télétravail et ceux qui ne le peuvent pas.

Défis en santé-sécurité au travail et nouvelle "interprétation" de l'accident du travail

Dans les différentes législations nationales, un accident survenant dans les locaux de l'entreprise, que ce soit dans le bureau, les toilettes ou le couloir, est souvent considéré comme un accident de travail. En effet, si ce n'était pour le travail, le salarié ne se serait pas rendu dans les locaux de l'entreprise. De plus, au bureau, l'employeur fournit à ses salariés le matériel approprié qui répond aux normes en vigueur.

La situation est beaucoup plus complexe lorsque l'on travaille à domicile. Les défis en termes d'ergonomie et de prévention au sens plus large visant à éviter les accidents du travail sont nombreux. Qu'en est-il si l'on travaille à domicile appuyé contre la table de la cuisine, assis sur un tabouret ? Comment faire alors la différence entre un accident domestique et un accident du travail ?

L'article 8 de l'Accord-cadre européen sur le télétravail stipule que "**l'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur** conformément à la Directive 89/391, ainsi qu'aux directives particulières, législations nationales et conventions collectives pertinentes". Mais comment un employeur peut-il s'assurer que les règles en matière de SST sont respectées à domicile ou dans des espaces de coworking ?

Le même article souligne que, lorsque le travailleur utilise son domicile pour télétravailler, l'employeur ne peut pas organiser d'inspections sans une notification préalable et l'accord du salarié. À défaut d'une visite au domicile, que peut faire l'employeur ? Doit-il acheter le matériel ergonomique approprié pour ses salariés en télétravail ?

Ce ne sont là que quelques-unes des questions auxquelles il est encore difficile de répondre. Alors que la phase d'urgence sanitaire est passée, nous sommes de plus en plus confrontés à une "stabilisation" du télétravail. Dans ce cadre, institutionnels, régulateurs et législateurs commencent à intervenir. Certains pays (cf. chapitre 4) sont en effet sortis de l'état d'urgence et appliquent des lois ou des mesures relatives au télétravail de manière permanente, apportant plus de réponses aux défis que cette forme d'organisation du travail impose.

En ce qui concerne l'accident de travail en télétravail qui est analysé dans ce rapport, le premier élément à noter est que les différences entre pays sont nombreuses quant à ce qui est couvert ou non par les assureurs AT/MP.

S'il est vrai qu'en général le salarié en télétravail bénéficie d'une protection étendue même à son domicile, celle-ci n'est pas forcément exactement la même qu'au bureau et certains types d'accidents - qui seraient couverts dans les locaux de l'entreprise - sont formellement exclus de l'assurance AT/MP.

En outre, diverses formes de travail à distance sont souvent possibles (avec des définitions précises inscrites dans la loi), lesquelles présentent des différences parfois importantes en termes de protection contre les AT/MP.

Aujourd'hui, il existe encore de nombreuses "zones grises" : il est difficile de tracer des frontières claires dans un environnement domestique où le travailleur est souvent seul. À cet égard, la jurisprudence aidera beaucoup à comprendre les limites et les critères de base pour définir un accident de travail en télétravail, et il est possible que le nombre de jugements et arrêts dans ce domaine - encore limité - augmentera dans les années à venir. On peut aussi certainement s'attendre à ce que le législateur ou les organismes d'assurance interviennent à nouveau à l'avenir pour apporter plus de clarté sur la question.

4. L'accident de travail en télétravail : analyse dans 7 pays européens

Pour chacun des sept pays étudiés - France, Italie, Espagne, Allemagne, Autriche, Finlande et Suède - sont présentés :

- un aperçu de la **réglementation en vigueur** et des obligations en matière de SST autour du télétravail ;
- les **dispositions actuelles concernant les accidents du travail** survenus lors du télétravail (notamment les critères à retenir dans les différents pays) ainsi que - quand cela est possible - les jugements et arrêts récents qui encadrent mieux la définition de l'accident de travail en télétravail ;
- le cas échéant, **quelques initiatives** mises en place par les entreprises et/ou les assureurs visant à prévenir les accidents en télétravail.

France

Définition du télétravail

Les dispositions législatives applicables au télétravail figurent dans les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail [12]. Le télétravail y est défini comme "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".

Son encadrement est complété par le **nouvel Accord national interprofessionnel (ANI) pour une mise en œuvre réussie du télétravail du 26 novembre 2020** [8]. (Le précédent ANI en matière de télétravail remonte au 19 juillet 2005, transposant l'Accord-cadre européen sur le télétravail de 2002). L'ANI de 2020, qui à la base ne concernait que les organisations signataires, s'impose désormais à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application en vertu d'un arrêté du 2 avril 2021³.

Parmi les caractéristiques clés du télétravail en France, il convient de noter les éléments suivants :

- Il s'agit toujours d'un accord volontaire entre les parties et non d'une obligation.
- Le Code du travail n'impose pas de limite quant au choix du lieu du télétravail, qui peut être effectué depuis plusieurs endroits et pas forcément au domicile du salarié. En outre, l'ANI établit que le télétravail peut s'exercer également dans un "tiers-lieu" comme un espace de coworking. En tout cas, le lieu (voire les lieux) de télétravail est défini et le salarié ne peut pas en changer à son gré sans accord préalable de l'employeur.
- Il faut toujours un accord écrit entre les parties, qui peut prendre la forme d'un accord collectif, d'une charte élaborée par l'employeur ou, à défaut d'un accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié.
- L'accord doit contenir, a minima, les informations suivantes :
 1. les conditions de passage en télétravail (et de retour au travail en présentiel, car le télétravail doit pouvoir être réversible) ;
 2. les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
 3. les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
 4. la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Les dispositions de l'ANI s'appliquent au télétravail du secteur privé. Dans le cadre de la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière), le télétravail fait l'objet d'un régime juridique particulier prévu par le décret n. 2016-151 du 11 février 2016⁴.

Enfin, le télétravail ne doit pas être confondu avec d'autres formes existantes de travail à distance en France, telles que le "travail nomade" et le "travail à domicile" qui ne font pas l'objet de cette analyse.

La présomption d'imputabilité de l'accident en télétravail

D'une manière générale, selon l'article L. 411-1 Code du travail : "est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise" [11].

Cette disposition ne dispense pas d'établir un **lien de causalité entre le travail et le sinistre** pour que ce dernier soit reconnu comme professionnel. Toutefois, la jurisprudence française considère

³ Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

⁴ Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

que ce lien est présumé si l'accident est intervenu au temps et au lieu du travail, sauf pour l'employeur à **apporter la preuve d'une origine totalement étrangère au travail**.

S'agissant du télétravail, l'article L. 1222-9 du Code du travail étend la protection contre les accidents de travail aux salariés en télétravail : **"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"**.

Le maintien de cette **présomption d'imputabilité** même en cas de télétravail, **et surtout son interprétation jurisprudentielle**, pose des difficultés réelles de preuve, car le travailleur, à distance, "échappe" à la supervision de l'employeur : l'insaisissabilité de la temporalité et du lieu de l'accident ainsi que l'absence de témoins (hormis peut-être des membres de la famille ou des colocataires) défient cette présomption [15].

Lors des négociations de l'ANI de 2020, le patronat avait demandé "un assouplissement du principe de la présomption d'imputabilité afin que soient prises en considération les difficultés pour les employeurs de s'assurer que leurs salariés se trouvaient bien au temps et au lieu du travail" [16]. En octobre 2020, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris Ile-de-France publiait une étude⁵ appelant, dans une liste de "propositions d'évolutions du cadre réglementaire pour un développement du télétravail", à :

- "renverser la présomption d'imputabilité de l'accident du travail en posant le principe que l'accident survenu au domicile du salarié n'est pris en charge au titre de l'assurance accident du travail que lorsque le salarié démontre son lien avec l'exécution de son contrat de travail ;
- à tout le moins, neutraliser l'effet de l'accident du travail du télétravailleur survenu à son domicile sur le niveau de la cotisation de l'entreprise et écarter toute action en responsabilité pour faute inexcusable à l'encontre de l'employeur" [10].

Les demandes du patronat ont été rejetées et la version définitive de l'ANI de novembre 2020 ne modifie pas la présomption, tout en reconnaissant les difficultés objectives pour les employeurs. Le point 3.4.3 de l'ANI stipule que **"la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Malgré les difficultés de mise en œuvre pratique, c'est ce que prévoit explicitement le Code du travail"**.

Afin que l'accident en télétravail puisse être reconnu comme accident de travail, il faut qu'il survienne sur le **"lieu"** et **"pendant le temps"** de travail.

- Selon l'article L. 1222-9 du Code du travail où il est spécifiquement question de **"l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail"**, la définition du lieu reste vague. Comment délimiter **"le lieu où est exercé le télétravail"** ? A priori, on pourrait croire que l'expression se réfère uniquement au **"lieu restreint de travail"**, comme le coin du domicile où se trouve le bureau/la table de travail, en excluant d'autres pièces de la maison. Ainsi, un accident survenu dans la cuisine au moment du déjeuner ou en chargeant une machine à laver dans la salle de bains, relèverait du domaine domestique.
- Toutefois, comme le souligne Annie Chapouthier, juriste en droit social spécialisée en santé et sécurité au travail à l'INRS, la question devient plus épineuse si, en temps de pause ou dans un lieu autre que le lieu "strict" de télétravail, le salarié reste en contact avec l'employeur ou joignable par ce dernier. Dans ce cas, l'accident survenu pourrait être considéré comme un accident du travail. Par exemple, dans le cadre d'un accident survenu dans la cuisine à

⁵ Chambre de Commerce et d'industrie de région Paris - Île-de-France. *Du télétravail exceptionnel au télétravail régulier : quel encadrement juridique ?*

l'heure de déjeuner alors que le salarié répond à un appel téléphonique de son employeur, "le lieu du déjeuner peut être assimilé à la cantine de l'entreprise et sera donc défini comme le lieu du travail" [16]. Si en revanche, il y a une nette déconnexion du travail (suite, par exemple, à l'action d'éteindre le pc de travail ou en explicitant dans l'accord de télétravail que l'employeur ne peut pas contacter le travailleur pendant la pause déjeuner), l'accident survenu en cuisinant ou en se dédiant à des occupations personnelles serait un accident domestique.

Enfin, une dernière réflexion concerne l'**accident de trajet**. L'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale [11] prévoit une couverture pour les salariés en cas d'accidents de trajet. En particulier, le travailleur est couvert sur les trajets aller et retour entre :

1. Sa résidence principale ou secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où il se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Dans ce type de trajet, un détour est possible mais uniquement pour des raisons liées aux nécessités essentielles de la vie courante (faire des courses, accompagner les enfants à l'école, etc.), ou liées au travail (récupération d'un colis de travail, déplacement pour se rendre à un rendez-vous professionnel, etc.).
2. Le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas.

En télétravail, le salarié est-il couvert en cas d'accident de trajet ? Contrairement aux cas de certains autres pays comme la Finlande ou l'Autriche (cf. chapitre 4), la loi française n'explique pas si la couverture de l'accident de trajet s'étend au télétravail.

Pour l'INRS [14], a priori, "le télétravail effectué à domicile ne devrait pas exclure systématiquement la prise en compte de certains accidents au titre de l'accident de trajet, notamment lorsque l'accident survient entre le domicile du salarié et un lieu extérieur où il prend régulièrement ses repas lors de sa pause méridienne". En outre, il est probable que la jurisprudence puisse à l'avenir retenir une conception extensive de l'accident de trajet qui s'appliquerait au télétravail, tout comme elle l'a déjà fait dans le passé dans d'autres circonstances de travail.

En conclusion, pour les cas des accidents tant "sur le lieu où est exercé le télétravail" que pendant d'éventuels trajets, **ce sera la jurisprudence qui pourra apporter plus de clarté** dans les années à venir. Entretemps, **l'accord de télétravail demeure un instrument essentiel** pour essayer de tracer quelques limites, notamment les plages horaires de travail et de joignabilité du salarié par l'employeur. Cet accord, "d'un point de vue probatoire", serait le "seul moyen pour l'employeur de justifier que lors de la survenance de l'accident, le salarié n'était plus placé sous son autorité et d'exclure le caractère professionnel du sinistre" [16].

Enfin, il convient de rappeler que l'employeur a la possibilité, en cas de doute sur le caractère professionnel de l'accident déclaré par son employé, d'émettre des réserves, qui conduiront la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) à lancer une enquête. En tout cas, il reviendra à l'employeur de démontrer l'origine totalement "étrangère" au travail.

Télétravail et santé-sécurité au travail

Conformément à l'article L1222-10 du Code du travail, **la mise en place du télétravail ne modifie pas les obligations de l'employeur vis-à-vis de ses salariés**, parmi lesquelles figurent évidemment celles nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés [14].

En premier lieu, l'employeur est tenu de **réaliser une évaluation des risques**, y compris de ceux

liés au télétravail, et de compléter le document unique d'évaluation des risques (DUER). Ce dernier devra tenir compte tant des "risques classiques" de l'activité professionnelle en question (que ce soit en présentiel ou en télétravail) que des "risques propres" au télétravail. Parmi ces derniers, peuvent être mentionnés les risques d'isolement social, de déséquilibre entre vie privée et professionnelle, les risques psychosociaux.

Mais comment évaluer les risques ergonomiques au domicile ou même dans des espaces de coworking ou tiers lieux ?

La question clé qui se pose en France comme dans d'autres pays européens est la difficulté, voire l'impossibilité, pour l'employeur de vérifier la conformité de lieux privés (résidences principales ou secondaires) aux standards de SST. Une inspection de la part de l'employeur n'est possible qu'en accord avec le salarié (comme établi également à l'article 8 de l'Accord-cadre européen sur le télétravail).

Quelques instruments viennent en aide aux employeurs français à ce sujet :

- "L'accord collectif, la charte ou le contrat de gré à gré peut **restreindre le lieu d'exercice du télétravail** au domicile du salarié (adresse du domicile ou de la résidence secondaire) ou à un autre lieu choisi par l'employeur (télécentre)" [14]. Cela peut permettre d'exclure les lieux potentiellement peu adéquats ou inadéquats du point de vue de la SST.
- "Certains accords d'entreprise ont **intégré aux conditions d'éligibilité au télétravail des exigences techniques** concernant l'installation au domicile (conformité électrique, présence de détecteurs de fumée...)" [14]. Cela est important vu l'utilisation intensive des outils technologiques en télétravail. Le salarié peut fournir une attestation sur l'honneur de la conformité de son installation ou une attestation de conformité délivrée par une compagnie d'assurances.
- Comme susmentionné, l'ANI prévoit la possibilité pour le salarié de choisir des espaces de coworking pour télétravailler. Cependant, il ne donne pas d'indications sur comment l'employeur peut s'assurer de l'adéquation en matière de SST de ces lieux. Bien que normalement les espaces de coworking soient tenus de respecter les réglementations existantes - comme celle relative aux établissements recevant du public (ERP), le Code de la construction et de l'habitation, etc. - l'INRS [14] conseille "à l'employeur, de **n'autoriser le télétravail que dans des tiers-lieux dont il a pu, préalablement, vérifier l'aménagement** et pour lesquels l'exploitant s'est engagé à assurer et maintenir des conditions d'accueil similaires à celles prévues par le Code du travail en termes de locaux de travail (aération, hygiène, éclairage, ambiance thermique, sécurité de circulation, sécurité électrique, etc.)".

Ces mesures peuvent déjà permettre une première - bien que limitée - exclusion de locaux peu adaptés au télétravail. Néanmoins, concernant le domicile privé, les difficultés susmentionnées en termes de SST demeurent non résolues, car il n'y a pas moyen de vérifier de manière pratique si l'aménagement général de l'espace utilisé pour télétravailler est conforme aux standards existants en la matière.

À ce propos, il convient néanmoins de rappeler les dispositions de l'article L. 1222-10 du Code relatives à l'obligation pour l'employeur d'organiser un entretien annuel avec le salarié en télétravail, portant notamment sur ses conditions d'activité et sa charge de travail. Il s'agit ainsi d'un "moment privilégié pour échanger avec le manager sur la mise en œuvre du télétravail au regard de la situation particulière du salarié", traitant également "les questions liées à ce mode d'organisation du travail : relation au collectif de travail, communication, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, besoin en formation lié à la pratique du télétravail, respect du droit à la déconnexion..." [14]. C'est ainsi un moment important pour dresser le bilan de

l'expérience du télétravail et pour communiquer à l'employeur les difficultés éventuellement rencontrées.

Enfin, la loi n'impose pas à l'employeur de fournir à ses télétravailleurs du matériel répondant aux standards ergonomiques (meubles, chaises, tables, etc.). D'ailleurs, le Code du travail n'oblige pas non plus l'employeur à fournir tous les outils informatiques et technologies nécessaires à la mise en œuvre du télétravail. L'article L. 1222-10 se limite à obliger l'employeur à "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".

Bien évidemment, rien n'empêche l'employeur de fournir des équipements, y compris de nature ergonomique : "certains accords, chartes ou contrats de gré à gré prévoient la mise à disposition par l'entreprise de mobilier pour le télétravail ou proposent aux télétravailleurs une dotation financière d'installation permettant l'achat de certains équipements" [14].

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), dans son étude "Teleworking during the Covid-19 pandemic: risks and prevention strategies" [2] mentionne quelques exemples d'entreprises en Europe ayant mis en place des mesures de prévention SST - tant en termes de troubles musculosquelettiques que de risques psychosociaux - en télétravail. Pour la France, elle cite l'exemple de l'entreprise Orange, se référant à son accord collectif de télétravail signé en 2009, donc bien avant la pandémie de Covid-19. Ce texte prévoyait déjà à l'époque des mesures visant à minimiser le risque d'isolement, de déséquilibre entre vie privée et professionnelle, ainsi qu'à prévenir les risques ergonomiques. C'est ainsi que l'entreprise décida de mettre à disposition de chaque salarié 150 euros afin de couvrir les dépenses supplémentaires liées au poste de travail (y compris l'achat éventuel d'équipement ergonomique).

Enfin, l'ANI de 2020 [8] met l'accent sur l'importance, dans le télétravail, du rôle de l'information et de la formation du salarié, y compris en matière de SST. Au point 3.4.2., il est prévu que "l'employeur informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité". Aux points 3.1.6. et 4.2., d'autres dispositions concernent la formation et la mise à disposition par l'employeur de guides pratiques sur un vaste nombre de sujets concernant le télétravail.

Un projet de normalisation du télétravail

Il convient de souligner une initiative récente en matière de télétravail en France, à savoir des travaux de rédaction d'une norme expérimentale française sur le télétravail engagés à l'Association française de normalisation (Afnor), pour aider les entreprises à mieux prendre en compte dans les démarches de prévention les risques liés au travail à distance en termes d'ergonomie.

Concrètement, la norme se concentrera sur deux axes :

- fournir des prescriptions concernant les outils et les modalités d'installation physiques aux postes tant en télétravail permanent qu'en modalité hybride (alternance de travail en présentiel / télétravail) ;
- proposer un guide méthodologique pour accompagner la détermination des conditions du télétravail et des modalités de mise en œuvre sous l'angle ergonomique (centré sur l'"activité télétravaillable").

Ce document expérimental s'adressera à tout organisme (quels que soient sa taille, son statut et ses activités) souhaitant mettre en place ou améliorer l'organisation du télétravail en son sein. Il visera les acteurs impliqués dans l'organisation du travail (chef d'entreprise, encadrement, ressources humaines, instances représentatives du personnel, etc.) ainsi que les acteurs de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (ergonomes, préventeurs, médecins du travail, etc.). Ce projet pourrait être finalisé au second semestre 2023.

Bien que les normes techniques n'aient pas la valeur contraignante d'une loi (leur application restant toujours volontaire, sauf exception), elles sont une référence importante pour les entreprises, notamment dans les domaines où des vides législatifs ou juridiques existent. Pour l'employeur, s'assurer de l'ergonomie de ses salariés en télétravail demeure une démarche difficile à mener à distance, bien que ceci fasse partie de ses responsabilités. Selon son contenu, non rendu public à ce jour, cette future norme expérimentale pourrait lui faciliter la tâche, et par conséquent lui permettre de mieux prévenir les accidents et maladies professionnelles à distance.

Italie

Télétravail, smart working et modèle hybride

En Italie, deux formes courantes de travail à distance sont utilisées : le *telelavoro* - littéralement "télétravail" - et le *smart working*, manière courante d'appeler le "travail agile" (*lavoro agile*). Les deux formules sont applicables dans le cadre d'une relation de travail salariée et présentent, outre des éléments communs, des différences importantes.

Pour le **télétravail**, les principaux textes de référence sont un décret⁶ de 1999 concernant la fonction publique et un "Accord interconfédéral"⁷ de 2004 concernant le secteur privé et transposant l'Accord-cadre européen de 2002. Dans cette forme d'organisation du travail, le télétravailleur doit assurer l'exécution des tâches selon les instructions précises de l'employeur. En outre, il est lié à un poste de travail fixe et préétabli (généralement le domicile), soumis aux mêmes limites horaires que celles qu'il aurait eues à observer au bureau [31].

Le **smart working** est caractérisé par beaucoup plus de flexibilité que le télétravail. Introduit par la Loi n.81/2017⁸ (dite "loi du travail agile"), il est défini comme une méthode d'exécution de la relation de travail caractérisée par l'**absence de contraintes de temps ou d'espace** et une organisation du travail par phases, cycles et objectifs. Établi par accord entre les parties, le travail agile est conçu pour aider le salarié à concilier temps de travail et vie privée. Élément novateur, l'accord entre les parties doit toujours indiquer "les temps de repos" ainsi que "les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour assurer la déconnexion du travailleur de l'équipement technologique de travail" (article 19 de la loi n.81/2017).

En outre, la Loi n.81/2017 précise que le travail s'effectue :

⁶ Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 . Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.

⁷ Accordo interconfederale 09-06-2004 recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEPe CES.

⁸ Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

- en partie dans les locaux de l'entreprise et en partie à l'extérieur, sans poste de travail fixe ;
- dans les limites des horaires maximaux de travail journaliers et hebdomadaires découlant de la loi et des conventions collectives.

Pendant la pandémie de Covid-19, le smart working a été utilisé de façon intensive (dans l'urgence, souvent sans la signature d'un accord entre les parties). Dans le Décret-loi n. 18 du 17 mars 2020⁹ portant sur des mesures visant à contenir la propagation de la pandémie (texte ensuite converti en loi¹⁰), il a été prévu que "jusqu'à la fin de l'état d'urgence épidémiologique (...), le travail agile devient le mode de travail ordinaire dans les administrations publiques". Par la suite, en décembre 2021, le Département de la Fonction publique a exprimé le besoin de renforcer le smart working également après la crise sanitaire : "il est nécessaire de dépasser la gestion de l'urgence, en identifiant la négociation collective nationale comme la voie ordinaire pour développer le travail agile dans l'administration publique"¹¹. Également dans le secteur privé, le recours au smart working a plus que doublé par rapport à la période pré-pandémique¹².

Malgré ces définitions et cadres légaux distincts entre télétravail et travail agile, l'INAIL [31] (l'institut national d'assurance contre les AT) a souligné comment, pendant la pandémie, il a souvent été possible d'assister à l'application "d'un mode de travail à distance qui se situe à la frontière entre les deux, intégrant les exigences essentielles et typiques de chacun des modèles". D'après l'INAIL, ce "modèle hybride" n'est "pas exempt de critiques avec des impacts inévitables sur la santé et la sécurité".

Mesures de SST et responsabilités des employeurs et des travailleurs à distance

En télétravail

Dans le cadre du télétravail, des mesures spécifiques liées à la SST sont expressément prévues dans le Décret législatif n.81/2008¹³. Connu sous le nom de "Texte Unique sur la Sécurité au Travail", celui-ci vise à réorganiser et à coordonner toutes les réglementations relatives à la SST sur le lieu de travail en Italie.

En effet, en télétravail, les dispositions du Titre III (équipements de travail et dispositifs de protection individuelle - dans le cas où ils sont fournis par l'employeur) et du Titre VII (équipements à écran de visualisation) de ce Texte Unique s'appliquent. Plus précisément, l'article 3 paragraphe 10 souligne que ces Titres s'appliquent à "tous les employés qui effectuent un travail continu à distance au moyen de connexion informatique et télématique". Il établit également que "les travailleurs à distance sont informés par l'employeur des politiques de santé et de sécurité au travail de l'entreprise, notamment en ce qui concerne les exigences relatives aux équipements à écran de visualisation, et ils appliquent correctement les directives de sécurité de l'entreprise". En outre, il est signalé qu'il est possible, pour l'employeur, les représentants des travailleurs et les autorités compétentes, d'avoir accès au lieu de télétravail afin de vérifier la bonne application de

⁹ Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

¹⁰ Legge 24 aprile 2020, n. 27 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

¹¹ Dipartimento della funzione pubblica. *Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche*.

¹² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. *Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile*.

¹³ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 - TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

la législation en matière de SST. Toutefois, en cas de travail au domicile, cet accès est soumis à l'avis préalable et au consentement du travailleur. Le travailleur à distance peut également demander volontairement une inspection de son domicile sur la conformité de son environnement de travail. Enfin, l'employeur a l'obligation de **"veiller à ce que des mesures soient prises pour éviter l'isolement du travailleur à distance** par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, en lui permettant de rencontrer ses collègues et d'accéder aux informations de l'entreprise, conformément aux règlements ou accords de l'entreprise".

Afin de mieux atteindre les objectifs du Titre VII, l'Annexe XXXIV du Texte Unique détaille les "exigences minimales" pour les équipements à écran de visualisation. Partant du postulat que "l'utilisation d'un tel équipement ne doit pas être une source de risque pour les travailleurs", elle liste les exigences en termes de dimension, résolution et luminosité de l'écran de visualisation et donne des instructions concernant le clavier et dispositifs de pointage, ainsi que des règles concernant la surface de travail minimale et les caractéristiques de la chaise de bureau.

En outre, quant à la mise à disposition du matériel nécessaire au travail (dont le mobilier et la chaise ergonomique) dans le secteur privé, on peut également rappeler les dispositions de l'Accord interconfédéral de 2004 susmentionné, transposant l'Accord-cadre européen de 2002. A l'article 6, il est en effet stipulé qu'"en règle générale, l'employeur est responsable de la fourniture, de l'installation et de l'entretien des outils nécessaires à la bonne exécution du télétravail, sauf si le télétravailleur utilise ses propres outils". Le même article indique également que "lorsque le télétravail est effectué de manière régulière, l'employeur indemnise ou couvre les coûts résultant directement du travail, notamment ceux liés à la communication".

Cet accord interconfédéral est applicable à toutes les conventions collectives nationales de travail. En outre, chaque convention collective peut prévoir des obligations supplémentaires pour l'employeur concernant la prise en charge de coûts liés au telelavoro. En conclusion, Silvana Toriello (INAIL) [41] souligne ainsi qu'en telelavoro l'employeur doit s'assurer que le poste de travail à distance soit conforme à la réglementation en vigueur en termes d'hygiène et sécurité.

En smart working

Dès l'entrée en vigueur de la Loi n. 81/2017 qui a défini le travail agile, l'application au smart working des mesures SST prévues pour le télétravail (notamment celles contenues dans les Titres susmentionnés du Texte Unique) a été source de débat, car ceci n'est pas spécifié dans la loi de 2017. Cette dernière, à son article 22 sur la "Sécurité au travail", se limite à introduire deux éléments :

1. La "fiche d'information" : "l'employeur garantit la santé et la sécurité du travailleur qui effectue le travail agile et, à cette fin, fournit au travailleur et au représentant de la sécurité des travailleurs, au moins une fois par an, **une déclaration écrite (informativa) identifiant les risques généraux et les risques spécifiques** liés à la méthode particulière d'exécution de la relation de travail". Il s'agit d'un document spécifique qui diffère de l'accord entre employeur et salarié nécessaire pour la mise en place du smart working.

La fiche doit contenir également des informations minimales en matière de SST concernant tant des environnements intérieurs qu'extérieurs (en plein air) ; dans ce dernier cas de figure, il faut intégrer dans le document des indications rappelant les risques liés à une exposition au soleil prolongée, à la réalisation d'activités professionnelles dans des zones avec présence d'animaux ou des zones qui ne sont pas correctement entretenues en ce qui concerne la

végétation, la dégradation de l'environnement, la présence de déchets, etc.¹⁴

2. Une **responsabilité explicite du travailleur** dans le respect de la SST : "le travailleur est tenu de collaborer à la mise en œuvre des mesures de prévention préparées par l'employeur pour faire face aux risques liés à l'exécution du travail en dehors des locaux de l'entreprise".

Une certaine doctrine estime qu'il est peu probable que les dispositions de l'article 22 de la Loi n. 81/2017 ont eu pour but d'exclure (et ainsi remplacer) l'application du Texte Unique sur la Sécurité au Travail au smart working [25]. En effet, la doctrine tend à souligner que les dispositions de la Loi n. 81/2017 et le Texte Unique sur la Sécurité au Travail devraient être interprétés en termes de complémentarité et d'intégration mutuelle, d'autant que le travailleur en smart working demeure un salarié sous la responsabilité de l'employeur [26].

Cela dit, l'application des mesures prévues par le Texte Unique en smart working pose des problèmes concrets. Par exemple, certaines dispositions en termes d'aménagement du poste de travail à distance (contenus dans le Titre VII) seraient difficiles, voire impossibles, à mettre en œuvre, vu - théoriquement - l'absence d'un lieu de travail fixe en smart working.

Concernant le secteur privé, l'Accord interconfédéral de 2004 était spécifique au telelavoro et donc non applicable au smart working, lequel est régi par la Loi n. 81/2017. Il n'y aurait ainsi pas de mesure explicite requérant que l'employeur prenne en charge les dépenses liées à l'installation du matériel nécessaire au travail (dont la chaise ergonomique par exemple) dans le cadre du travail agile. Par conséquent, **si en telelavoro c'est généralement l'employeur qui est responsable de fournir tous les outils au salarié, ceci n'est pas le cas en smart working** (sauf dispositions différentes dans l'accord entre les parties par exemple¹⁵). L'article 18 de la Loi n. 81/2017 se limite à indiquer que "l'employeur est responsable de la sécurité et du bon fonctionnement des outils technologiques attribués à l'employé pour l'exécution du travail".

Enfin, même en se limitant à une analyse de l'article 22 de la loi introduisant le travail agile, les dispositions de cet article sont sujettes à discussion, à commencer par **l'impossibilité objective** de vérifier et de lister tous les risques généraux et spécifiques du smart working, vu la liberté de choix du lieu opéré par le travailleur. A priori, la loi ne prévoit pas d'obligation pour le travailleur de communiquer chaque jour à son employeur le lieu choisi pour travailler. Théoriquement, un travailleur en smart working pourrait travailler un jour depuis une bibliothèque, puis le lendemain depuis un espace de coworking, etc.

À ce propos, le Conseil National des Ingénieurs (CNI) [39], un organisme national de droit public, souligne à quel point la fiche d'information demeure un instrument insuffisant. Aussi suggère-t-il la mise en place d'une collaboration encore plus poussée du travailleur, lequel pourrait transmettre lui-même certaines données spécifiques concernant les lieux choisis de smart working et qui seraient utiles à l'élaboration d'une véritable évaluation des risques. Celle-ci pourrait être réalisée à l'aide, par exemple, de check-lists et de questionnaires développés par l'employeur.

Un Groupe de travail spécifique mis en place par le ministère du Travail pour analyser le travail

¹⁴ Exemple d'*informativa* rédigé par l'INAIL avec la description de ces risques disponible sur <https://www.inail.it/cs/internet/docs/avviso-coronavirus-informativa-allegato-1.docx>. L'INAIL y rappelle que "lorsqu'il travaille à l'extérieur, le travailleur doit adopter un comportement consciencieux et prudent, excluant les lieux qui l'exposeraient à des risques supplémentaires à ceux spécifiques à son activité dans les lieux fermés".

¹⁵ Par exemple, dans l'accord de smart working qu'elle a signé en mai 2020, l'entreprise SANOFI s'est engagée entre autres à prendre en charge l'achat du matériel nécessaire pour effectuer le travail (notamment une chaise ergonomique, une lampe et d'autres outils informatiques comme un écran de visualisation) ainsi qu'à rembourser les frais de connexion à Internet des travailleurs. [19]

agile a, dans son rapport final¹⁶ de décembre 2021, remarqué “la nécessité de renforcer les règles relatives à la santé et à la sécurité du travailleur qui a recours au travail agile”.

Le même mois, les partenaires sociaux et le ministre du Travail ont signé un “Protocole national sur le travail agile dans le secteur privé”. Celui-ci tient compte des critiques mises en évidence par le Groupe de travail et livre des indications plus précises en matière de SST, en particulier, dans l'article 4 en ce qui concerne le choix du lieu du smart working :

- Le travailleur est libre de choisir le lieu où il peut effectuer son travail en mode agile, à condition que celui-ci présente les caractéristiques permettant l'exécution régulière du service, dans des conditions de sécurité et de confidentialité, également avec une référence spécifique au traitement des données et des informations de l'entreprise, ainsi que la nécessité de se connecter aux systèmes de l'entreprise.
- La négociation collective peut identifier les lieux qui ne sont pas adaptés au travail agile pour des raisons de sécurité ou de protection des personnes, de secret et de confidentialité des données.

La couverture INAIL en télétravail et en smart working

En télétravail

Concernant la protection sociale et l'assurance contre les AT/MP (cette dernière étant gérée par l'INAIL), le télétravailleur est assimilé aux travailleurs de même niveau et du même secteur travaillant dans l'entreprise [31].

Le télétravailleur est protégé en appliquant les critères généraux valables pour tous les autres travailleurs [40]. Tout comme dans le cadre d'un travail en présentiel, la seule limitation est représentée par le risque volontaire (rischio elettivo), c'est-à-dire tout comportement volontaire, manifestement anormal et non lié à un cas de force majeure ou de nécessité de la part du travailleur [42]. Ainsi, l'INAIL ne couvre pas l'accident résultant d'un comportement non lié au travail, l'accident simulé par le travailleur ou dont les conséquences sont volontairement aggravées par le travailleur lui-même.

Pour rappel, l'assurance obligatoire INAIL couvre tout accident dû à une “cause violente à l'occasion du travail” et entraînant la mort, une incapacité permanente ou une incapacité temporaire absolue de plus de trois jours [30]. Par l'expression “occasion du travail”, l'INAIL explique que l'on indique un concept différent des catégories spatio-temporelles communes telles qu’“au travail” ou “pendant les heures de travail”. En effet, afin qu'un accident soit indemnisé, il ne suffit pas que l'événement se produise pendant le travail ou sur le lieu de travail, mais il doit se produire à cause du travail. Il faut ainsi une relation, même indirecte, de cause à effet, entre l'activité professionnelle exercée par le travailleur et l'accident qui a causé la lésion [30].

Enfin, ci-dessous quelques précisions sur la couverture en télétravail lors des déplacements, d'après des échanges avec l'INAIL. L'accident de trajet¹⁷ en Italie peut inclure, entre autres et sur la base de

¹⁶ Gruppo di studio Lavoro agile. *Relazione del gruppo di studio lavoro agile*.

¹⁷ Pour une définition complète de l'accident de trajet en Italie, consulter les article 2 et 210 du Texte unique des dispositions pour l'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles - D.P.R. 1124/1965 sur : <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-testo-unico-disposizioni-assicuraz-obbligatoria.pdf>
Cette fiche INAIL résume toutes les conditions, les critères et détours admis dans le cadre de l'accident de trajet en Italie https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-infortunio-itinere_6443099708038.pdf

critères et conditions précises, un détour pour chercher les enfants à l'école et certains déplacements concernant la pause midi. Il en serait de même dans le cadre du telelavoro quand les journées de travail sont réalisées dans leur intégralité soit dans l'entreprise (en cas d'alternance entre jours de travail en présentiel et jours de télétravail), soit dans un tiers-lieu (et non le domicile ; pour rappel, en telelavoro le lieu de travail en dehors des locaux de l'employeur est fixe et préétabli – ceci peut être le domicile mais également un tiers-lieu retenu adapté). Si le travailleur réalise le télétravail entièrement depuis son domicile (impliquant ainsi que le domicile et le lieu de travail coïncident), il n'y aurait pas de possibilité d'avoir un accident de trajet (ni des détours). Il en résulte qu'un télétravailleur ayant effectué sa journée de travail entièrement à son domicile qui irait chercher ses enfants à l'école, ne pourrait pas être indemnisé en cas d'accident sur ce trajet.

Enfin, si une journée de travail est effectuée en partie dans l'entreprise (p. ex. matinée) et en partie au domicile du travailleur (p. ex. après-midi), l'accident survenu pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail et inversement ne devrait pas être considéré comme un accident de trajet, mais comme un accident survenu dans le cadre du travail (déplacement entre deux lieux de travail).

Il s'agit d'une interprétation possible de l'accident de trajet en télétravail, qui n'est pas forcément la même dans d'autres pays. Tout dépend du fait si, au moment du déplacement, on considère le domicile comme un lieu de travail ou un lieu privé.

En smart working

L'article 23 de la Loi n.81/2017 établit que les travailleurs ont droit, en dehors des locaux de l'entreprise, à **“une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles résultant des risques liés au travail effectué en dehors des locaux de l'entreprise”**.

Il étend au smart working également la couverture des **accidents de trajet** : **“le travailleur a droit à la protection contre les accidents du travail survenus pendant le trajet normal entre le lieu de résidence et le lieu choisi pour l'exécution du travail en dehors de l'entreprise, dans les limites et les conditions prévues (...) lorsque le choix du lieu où le travail est effectué est dicté par des exigences liées au travail ou par la nécessité de concilier vie privée et vie professionnelle, et répond à des critères de raisonabilité”**.

En tout cas, concernant les accidents de trajet, les considérations réalisées pour le telelavoro sont applicables également au smart working. Le trajet couvert est celui entre le domicile et un lieu externe où on effectue le smart working (bibliothèque, espace de coworking...). Un accident de trajet (et les éventuels détours selon les critères et conditions prévus dans ce pays) ne serait pas admissible lorsque le travailleur effectue ses journées de travail agile entièrement à son domicile.

Une Circulaire de l'INAIL [29] publiée le 2 novembre 2017 a apporté davantage de clarté concernant la définition de l'accident de travail survenu en smart working :

- l'accident survenu à cause d'un **“risque volontaire”** (rischio elettivo) est exclu de la couverture AT/MP ;
- pour que l'accident de travail soit reconnu comme tel, il faut une relation entre l'accident et l'activité professionnelle : **“en ce qui concerne les aspects spécifiques du travail agile, les accidents survenant pendant que le travailleur travaille en dehors des locaux de l'entreprise et dans le lieu choisi par le travailleur lui-même sont protégés s'ils sont causés par un risque lié au travail”** ;
- le travailleur est protégé **“non seulement pour les accidents liés aux risques de sa propre**

activité professionnelle mais aussi à des activités de préparation (prodromique) et/ou accessoires à condition qu'elles soient fonctionnelles à l'exécution des tâches de son profil professionnel” ;

- l'accord entre les parties, comme prévu par la loi de 2017, demeure un outil essentiel pour identifier les risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés ;
- la procédure à suivre en cas de doutes concernant le caractère professionnel de l'accident : “en l'absence d'indications suffisantes que l'on peut déduire de l'accord (...), aux fins de l'indemnisation de l'accident, il faudra procéder à des enquêtes spécifiques visant à vérifier l'existence des conditions préalables substantielles de protection et, en particulier, à vérifier si l'activité exercée par le travailleur au moment de l'accident est étroitement liée à l'activité professionnelle, dans la mesure où elle est nécessaire et fonctionnelle à celle-ci, bien qu'exercée en dehors des locaux de l'entreprise”.

Malgré ces dispositions et définitions, de nombreux défis concernant l'accident de travail en smart working demeurent, découlant notamment de la grande liberté de choix, théorique, du lieu de travail opéré par le travailleur.

C'est ainsi que les entreprises ont essayé de trouver des solutions pour “limiter” ce choix et donc les nombreuses problématiques qui se posent. L'enquête “Smart Working 2020”¹⁸ commandée par la confédération CIFA, le syndicat Confasal et le Fonds interprofessionnel FonARCom et réalisée par le centre de recherche InContra, a montré que :

- De nombreux accords d'entreprise définissent a priori un nombre limité de lieux où le travail agile peut être effectué, comme un autre bureau de l'entreprise, le domicile du salarié ou un lieu privé appartenant au salarié autre que son domicile, mais aussi, lorsqu'ils sont présents, des espaces de coworking de l'entreprise.
- Dans d'autres cas, en revanche, le travailleur est libre de choisir, mais l'accord explicite que ce lieu doit être approprié, permettre d'effectuer le travail dans des conditions de confidentialité et de sécurité et permettre la connexion avec les systèmes de l'entreprise, **excluant ainsi les lieux publics** ou ouverts au public.
- Dans d'autres cas, le salarié est libre de choisir son (ou ses) lieu(x) de travail, mais **il est précisé dans l'accord que chaque lieu doit être communiqué** dans la planification des journées en smart working.

Enfin, le centre de recherche InContra [34] relève que **certaines entreprises**, estimant peut-être comme insuffisantes les dispositions prévues par la loi et l'INAIL, ont opté pour la souscription d'assurances accident privées complémentaires. C'est le cas par exemple :

- du Groupe bancaire Crédit Agricole : l'accord de mars 2017 [20] stipule que l'entreprise souscrira une assurance appropriée contre les accidents survenant dans le cadre du smart working ;
- du Groupe UBI Banca : l'accord d'août 2018 [28] précise que “pour une plus grande protection et comme garantie supplémentaire pour le travailleur, la possibilité d'exercer des activités en smart working est soumise à la vérification que le travailleur soit également inscrit à l'assurance contre les accidents de nature non professionnelle prévue par les contrats d'entreprise”.

Ces exemples montrent donc une difficulté objective de mise en œuvre du smart working, avec

¹⁸ InContra. *L'Indagine sullo smart working 2020, capire il presente per progettare il futuro.*

une sorte de conflit entre les bonnes intentions mises en avant par la loi de 2017 et la réalité objective des entreprises.

D'une part, on peut constater la volonté du législateur de développer le potentiel de l'ère numérique (un ordinateur suffit pour travailler n'importe où) et d'accorder une grande liberté au travailleur salarié, en lui donnant la possibilité d'exécuter son travail "sans contraintes de temps et d'espace".

D'autre part, cette grande liberté se heurte certainement aux volontés, exigences et difficultés des entreprises : question de protection des données en cas de connexion aux Wi-Fi des lieux publics, difficulté de mise en œuvre de mesures de prévention, couverture contre les accidents...

Limiter le smart working - dans le cadre d'un accord d'entreprise - au domicile ou obliger le travailleur à communiquer le lieu de travail choisi par avance, diminue considérablement la portée innovante du smart working introduit en 2017, tout en brouillant la délicate ligne de différence avec le télétravail. Cela contribue certainement au développement d'une forme "mixte" de travail à distance en Italie, à la frontière entre télétravail et smart working.

INAIL : le premier accident de travail reconnu en smart working et initiatives futures

Des lois et documents de l'INAIL, il ressort que l'élément central pour définir un accident de travail en smart working est que l'accident soit lié au travail. Il faut démontrer que l'accident est survenu à cause d'une activité nécessaire ou une activité de préparation (prodromica) et/ou accessoire mais fonctionnelle à l'exécution du travail. Il en résulte qu'un accident survenu dans la cuisine ou pendant l'exécution d'occupations personnelles n'entre pas dans la définition et serait qualifié d'accident domestique. Ainsi, une chute ou une blessure due à un trébuchement à la maison, doit nécessairement être liée à l'activité de travail pour entrer dans la couverture INAIL.

Toutefois, les frontières entre accident domestique et accident de travail peuvent parfois demeurer floues. À ce propos, il convient de citer le cas d'une travailleuse en smart working qui, en 2020, était tombée dans les escaliers à son domicile alors qu'elle était en train de parler au téléphone (via le portable fourni par l'entreprise) avec un collègue et avait été victime de fractures. Initialement, l'INAIL s'était opposé à la reconnaissance de l'accident de travail, estimant que l'accident n'avait pas de lien avec l'activité professionnelle [18]. Cependant, la travailleuse, employée administrative d'une entreprise métallurgique, a déposé un recours administratif auprès de l'INAIL en septembre 2020. Le recours a été ensuite accepté par l'INAIL qui a fait marche arrière, raison pour laquelle l'affaire n'est pas arrivée au tribunal et aucune décision n'a été rendue en la matière. Sans doute, le détail qui a fait la différence est que l'employée est tombée pendant un appel téléphonique avec un collègue de travail. Il est certes facile d'imaginer que si l'appel téléphonique, bien que survenu pendant la journée de travail, avait eu un caractère personnel, l'accident aurait été qualifié de "domestique". L'employée a ainsi reçu 20 000 euros d'indemnisation pour l'accident du travail, ainsi que la possibilité d'effectuer des examens et des thérapies gratuits sans obligation de ticket modérateur pendant les dix années suivantes [43].

C'est la première fois que l'INAIL reconnaît un accident de travail en smart working et cette affaire constitue un précédent important en la matière.

Comme dans d'autres pays, les affaires juridiques dans ce domaine sont encore peu nombreuses. Il est possible qu'elles se multiplient à l'avenir, apportant ainsi plus de clarté sur la notion d'accident de travail en smart working.

Enfin, il convient de mentionner les recherches menées actuellement par l'INAIL en matière de

SST, concernant notamment les nouvelles formes d'organisation de travail à distance, qui sont de plus en plus courantes dans le pays. Dans son Rapport de programmation 2022-2024 adopté en mai 2021, l'INAIL souligne parmi les objectifs stratégiques, l'importance de "renforcer les activités de recherche visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles dus à l'utilisation de nouvelles technologies et aux nouvelles formes et méthodes d'organisation du travail" [32].

Espagne

Un nouveau cadre législatif pour le "teletrabajo" en 2020 et 2021

Un projet de loi visant à le réglementer ayant été rejeté en 2010 [53], ce n'est qu'en 2012 que le télétravail entre officiellement dans le Statut des travailleurs (Estatuto de los Trabajadores), un code législatif applicable aux salariés, établi en 1995. En effet, la Loi 3/2012¹⁹ introduit une reformulation de l'article 13 du Statut désormais intitulé Trabajo a distancia - "travail à distance", prévoyant une définition de celui-ci ainsi que quelques règles de base pour sa mise en place : besoin d'un accord écrit entre les parties, égalité des droits entre télétravailleurs et travailleurs en présentiel, etc.

Néanmoins, ce sera la pandémie de Covid-19 qui changera la donne. Afin de mieux encadrer et réglementer le télétravail, utilisé de façon intensive pendant les confinements dès la première vague, le Décret-loi royal 28/2020²⁰ sur le travail à distance de septembre 2020, donne de nouvelles définitions et met à jour de façon détaillée les règles en la matière.

Moins d'un an plus tard, il sera abrogé et remplacé, en juillet 2021, par la Loi 10/2021 sur le travail à distance²¹ (réalisé dans le secteur privé). Cette loi garde la plupart des dispositions, mais introduit quelques modifications et nouveautés, concernant notamment : la protection accordée aux travailleurs handicapés, l'obligation pour les employeurs d'éviter toute forme de discrimination directe ou indirecte dans la mise en place du travail à distance, la prévention des risques professionnels (cf. pages suivantes), un nouveau calendrier pour la signature de l'accord de travail à distance et, enfin, des sanctions plus élevées pour les entreprises en cas d'infractions [64].

Cette législation est importante de par les éléments suivants qu'elle introduit :

- Des **définitions précises du travail à distance** (trabajo a distancia) et du **télétravail** (teletrabajo) : le premier se réfère à une forme d'organisation du travail ou d'exécution de l'activité professionnelle, qui prévoit que le travail est effectué au domicile du travailleur ou à un endroit choisi par ce dernier, pendant tout ou une partie de la journée de travail, de manière régulière. Le second est défini comme "une forme" de travail à distance, effectuée via l'utilisation exclusive ou prédominante de moyens et de systèmes informatiques, télématiques et de télécommunication (TIC). Ainsi, en droit espagnol, télétravail et travail à distance ne sont pas exactement synonymes.
- Une volonté de **réglementer davantage le travail à distance "régulier"**, établi sur un critère

¹⁹ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

²⁰ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

²¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

“temporel” : les dispositions contenues dans le décret-loi puis dans la loi de 2021 ne concernent que les relations de travail régulièrement réalisées à distance. Le travail à distance est considéré comme régulier si, dans une période de référence de 3 mois, un minimum de 30 % de la journée de travail, ou un pourcentage proportionnel équivalent selon la durée du contrat de travail, est réalisé à distance. Les télétravailleurs qui n'atteignent pas ce taux de 30 % ne sont pas concernés par cette loi. Si les mesures spécifiques de la Loi 10/2021 ne s'appliquent pas aux télétravailleurs non réguliers, ces derniers continuent cependant à avoir droit à une protection adéquate en termes de santé et sécurité au travail, comme prévu par la Loi 31/1995²², sur la prévention des risques professionnels (abrégé en LPRL).

- Un **dépassement de la phase du “télétravail d’urgence”** : les dispositions tant du décret-loi que de la loi de 2021 ne s'appliquent pas au travail à distance mis en œuvre dans des circonstances exceptionnelles telles que les confinements dus à la propagation du Covid-19. Dans ces cas, “la réglementation ordinaire du travail continuera de s'appliquer”²³.
- De **nouvelles mesures, y compris en matière de SST**, concernant le travail à distance (dont le télétravail), ainsi que de nouvelles obligations tant pour les employeurs que pour les salariés.

Les dispositions expliquées ci-après sont celles de La loi 10/2021.

Le recours au travail à distance (dont le télétravail) demeure volontaire et réversible. La **signature d’un accord** écrit entre les parties est essentielle pour assurer sa mise en place. Les articles 5-8 décrivent les caractéristiques de cet accord, lequel doit prévoir obligatoirement, entre autres, les éléments suivants (article 7) :

- **L’inventaire de tous les moyens, équipements et outils nécessaires** à la mise en œuvre du travail à distance, **y compris les consommables et le mobilier**, ainsi que la **durée d'utilisation** ou la période maximale de renouvellement de ceux-ci.
- La **liste des dépenses** auxquelles le travailleur peut faire face à cause de sa prestation de travail à distance, ainsi que le mode de quantification de la compensation que l'entreprise est tenue de verser et le moment et le mode de paiement, qui correspondra, s'il existe, à la disposition prévue par la convention collective ou l'accord collectif d'application.
- Les horaires de travail de l'employé et, le cas échéant, les règles de disponibilité.
- Le pourcentage et la répartition entre le travail en présentiel et le travail à distance, le cas échéant.
- Le lieu choisi par le travailleur pour effectuer le travail à distance.
- Les moyens de contrôle de l’employeur pour surveiller l'activité de travail du travailleur à distance.
- La procédure à suivre en cas de difficultés techniques empêchant l'exécution normale du travail à distance.

Il est important de signaler les particularités de l’accord de télétravail espagnol par rapport à l’existant dans d’autres pays. En fait, il faut indiquer spécifiquement le mobilier utilisé pour le télétravail (information importante également pour l’évaluation des risques) et la durée maximale de ce dernier, car sur le long terme certains équipements et matériels pourraient avoir besoin d’être remplacés pour plusieurs raisons, notamment ergonomiques.

²² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

²³ Disposición transitoria tercera de la Ley 10/2021.

Évaluation des risques en télétravail

Les télétravailleurs ont droit, comme tout autre travailleur, à une **protection adéquate en matière de santé et de sécurité au travail**, conformément aux dispositions de la Loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels. Néanmoins, dans le cas des télétravailleurs réguliers, d'autres mesures et dispositions spéciales s'appliquent. Parmi les **éléments novateurs, des règles concernent l'évaluation des risques**, étape fondamentale pour la mise en œuvre des mesures de prévention en matière de SST.

Ainsi, selon l'article 16 de la Loi 10/2021, on note trois nouveautés en particulier : les typologies de risques à identifier en télétravail, la responsabilité de collaboration du travailleur ainsi que la délimitation du lieu à évaluer.

Concernant le premier élément, la loi établit que "l'évaluation des risques et la planification des activités de prévention dans le cadre du travail à distance doivent tenir compte des risques caractéristiques de cette forme d'organisation de travail, en accordant **une attention particulière aux facteurs psychosociaux, ergonomiques et organisationnels** et à l'accessibilité de l'environnement de travail réel. Il faut notamment tenir compte de la répartition de la journée de travail, des temps de disponibilité et de la garantie des pauses et des déconnexions pendant la journée de travail". La formulation "facteurs psychosociaux, ergonomiques et organisationnels" est très puissante, car elle indique noir sur blanc que les questions de santé mentale, d'ergonomie et les "nouvelles" difficultés typiques du travail à distance (un potentiel déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, par exemple) doivent être comprises dans l'évaluation.

Cela étant, on revient à la difficulté de réaliser une évaluation des risques "à distance" dans tous les sens : comment l'employeur peut-il évaluer les risques d'un lieu auquel il n'a pas d'accès (à savoir le domicile) ? En effet, la Loi 10/2021 souligne, dans son article 16, que lorsque l'obtention des informations utiles pour l'évaluation des risques nécessite une visite de la personne chargée de la prévention sur le lieu de télétravail, si ce dernier est le domicile du télétravailleur, il faut impérativement l'autorisation du salarié.

Pour surmonter cette difficulté, la loi introduit des nouveautés importantes. Il est en effet stipulé que, dans le cas d'impossibilité d'une inspection au domicile, "l'activité de prévention peut être réalisée par l'entreprise sur la base de **l'identification des risques découlant des informations obtenues auprès du travailleur**, conformément aux instructions du service de prévention".

La Loi 10/2021 ne donne pas d'indications ultérieures concernant les modalités de collaboration du travailleur, laissant la "porte ouverte" à plusieurs manières de coopérer. À ce propos, il convient de consulter la **note technique de prévention (NTP) n. 1.165 de l'INSST** (l'Institut national de la sécurité et de la santé au travail), intitulée "Le télétravail : critères pour son intégration dans le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail"²⁴. Publié en 2021, ce guide de bonnes pratiques, donc non contraignant, concerne le travail à distance régulier et hors circonstances exceptionnelles (pandémie). Il vise également à mettre à jour les informations contenues dans les notes techniques précédentes sur la même thématique, en considération des récents actes législatifs espagnols sur le travail à distance.

Rappelant que "l'évaluation des risques professionnels est l'activité clé pour rassembler les informations nécessaires à l'entreprise pour définir les mesures de prévention optimales pour gérer le télétravail", l'INSST souligne que "**le processus de collecte de ces informations est assez souple** et une ou plusieurs méthodes spécifiques peuvent être choisies à cette fin". C'est ainsi que dans le cas spécifique du travail à distance (y compris le télétravail), l'INSST suggère le recours

²⁴ INSST. *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*

à la technologie permettant à l'employeur de visualiser le poste de travail à distance et de recueillir des informations importantes, comme un appel vidéo depuis un téléphone portable. En même temps, le travailleur peut collaborer tout simplement en transmettant par téléphone les informations nécessaires (par exemple en décrivant l'aménagement de son poste de travail), en prenant des photos de son environnement de travail, en prenant des mesures simples (de la taille de son bureau, etc.) ou encore en répondant à un questionnaire/check-list.

Enfin, le troisième élément à retenir est la **délimitation du "lieu" de télétravail** à prendre en compte dans l'évaluation des risques. La Loi 10/2021, toujours dans son article 16, affirme très clairement que **"l'évaluation des risques ne doit porter que sur la zone désignée pour la prestation de travail et ne doit pas s'étendre aux autres zones du logement ou du lieu choisi pour le travail à distance"**.

Comme l'INSST le souligne dans sa note technique susmentionnée, dans le cas d'un poste de travail composé d'une chaise, une table, un ordinateur et un téléphone situé dans une pièce de la maison, on exclurait de l'évaluation "les risques présents dans la cuisine qui pourraient découler d'une activité de nettoyage ou de cuisine". Ainsi, "cette délimitation est essentielle pour pouvoir déterminer avec précision le champ d'application de l'évaluation des risques et donc celui de la mise en œuvre des mesures préventives".

L'évaluation des risques doit également tenir compte tant des conditions de travail (comme prévu par l'article 4 de la LPRL) que des caractéristiques du travailleur de nature psychosociale, ergonomique ou autre, recueillies directement auprès de lui.

L'accident de travail en teletrabajo

La Loi 10/2021 ne modifie pas la définition de l'accident du travail, ni n'introduit de nouveaux critères pour définir l'accident du travail survenu en télétravail. Ainsi faut-il se référer à l'article 156 de la Loi générale de la sécurité sociale (LGSS) en ce qui concerne l'accident de travail.

Dans ce sens, l'Espagne se différencie aussi bien de la France, qui a introduit une définition de l'accident de travail en télétravail dans son Code du travail, que de l'Italie, qui a légalement énuméré les critères pour reconnaître l'accident de travail en smart working.

Au paragraphe 1 de l'article 156 de la LGSS, l'accident de travail est défini comme "toute lésion corporelle subie par un travailleur à l'occasion ou en conséquence d'un travail effectué pour le compte d'autrui". Au paragraphe 3, il est spécifié que **"les lésions subies par le travailleur pendant le temps et sur le lieu de travail sont présumées constituer un accident du travail, sauf preuve contraire"**, avec des exceptions, comme les lésions dues à la faute intentionnelle ou négligence grave du travailleur.

À l'instar de la France, il existe en Espagne une **présomption d'imputabilité** (presunción de laboralidad) pour toute lésion subie par le salarié sur le lieu et pendant le temps de travail.

En cas d'accident - y compris en télétravail - le travailleur doit d'abord démontrer que celui-ci s'est produit sur le lieu et pendant le temps de travail. Une fois ces circonstances prouvées, si la Mutua ou l'entreprise estime qu'il ne s'agit pas d'un accident du travail, il leur appartiendra de prouver que l'événement qui a causé la lésion n'est pas une conséquence du travail ou ne s'est pas produit à l'occasion du travail [66].

On peut faire les remarques suivantes en ce qui concerne l'accident de travail en télétravail :

1. **Occasion du travail** : en raison de la nécessité d'un lien entre le travail et l'accident, les

blesures résultant d'incidents domestiques (coupure avec un couteau, brûlures, etc.) causées par des activités non liées à la prestation de travail ne seront pas retenues comme un accident de travail [44], même si l'accident survient pendant les heures de travail [54].

2. **Lieu de travail** : en vertu du fait que l'évaluation des risques ne concerne que la partie de la maison où le travail à distance est effectué, en principe, les accidents survenus dans d'autres pièces ne seraient pas couverts par l'assurance AT/MP [65].
3. **Temps de travail** : les horaires de travail doivent être bien indiqués dans l'accord de télétravail. Tout accident en dehors de ces horaires de travail n'est pas couvert.

Or, la situation n'est pas toujours si claire, du fait des frontières souvent floues concernant le cadre du télétravail : pièces utilisées tant à des fins privées que professionnelles, horaires irréguliers etc.

À ce propos, il est important de mentionner le poids que les **conventions collectives** peuvent avoir. Par exemple, il convient de citer la **récente jurisprudence concernant la pausa del bocadillo** (littéralement "pause du sandwich"). Malgré son nom, cette pause n'indique pas la pause déjeuner mais un temps de repos dans la journée. Elle est définie dans le Statut des travailleurs [56], à l'article 34 sur la journée du travail. Au paragraphe 4, il est dit que "lorsque la durée d'une journée de travail continue dépasse six heures, une période de repos d'au moins quinze minutes doit être prévue au cours de la journée de travail. Cette période de repos est considérée comme du temps de travail effectif lorsqu'elle est prévue ou établie par une convention collective ou un contrat de travail."

En 2020, le Tribunal Supremo a eu à s'exprimer sur le cas d'un accident de travail survenu pendant la *pausa del bocadillo*. Le travailleur se trouvait dans la cantine de son entreprise et a été victime d'une syncope, qui a entraîné un arrêt cardio-respiratoire et une chute au sol. Finalement, le Tribunal²⁵ a considéré comme un accident du travail cette lésion cardiovasculaire subie par ce travailleur car la pause était incluse dans la journée de travail selon la convention collective de son entreprise. En outre, l'arrêt précise que cette pause "doit nécessairement être prise à un moment donné au milieu de la journée de travail, comme cela correspond à sa nature d'interruption de l'activité dans le but de récupérer de la fatigue et de la reprendre dans une meilleure condition physique, mais pas au début ou à la fin de la journée de travail, car dans ce cas il ne s'agirait plus d'une période de repos, mais d'une simple réduction de la journée de travail" [45].

En octobre 2021, un arrêt similaire²⁶ a été rendu concernant une travailleuse qui, en août 2016, avait été heurtée par une voiture après avoir quitté son lieu de travail, pendant la période de pause de 15 minutes. Dans ce cas également, le Tribunal Supremo a reconnu l'accident de travail, et a spécifié que, dans le cadre de la *pausa del bocadillo*, "**le lien de causalité lésion-travail ne se rompt pas**, car la pause était nécessaire et l'utilisation des quinze minutes de pause de la part de la travailleuse était tout à fait normale".

Bien que les cas en l'espèce ne concernaient pas des télétravailleurs, il a été remarqué [52] que la reconnaissance de l'accident de travail survenu pendant cette pause pourrait s'appliquer également dans le travail à distance. Ainsi, si théoriquement un télétravailleur qui se coupe la main en cuisine ou se blesse alors qu'il fume une cigarette sur sa terrasse ne pourrait pas se voir reconnaître l'accident de travail, le fait que l'accident survienne pendant la *pausa del bocadillo* pourrait changer la donne, car ce temps rentrerait dans sa journée de travail [65].

Certes, il existe encore des "zones grises" en termes de reconnaissance de l'accident de travail en

²⁵ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. 15 enero 2020, Sentencia núm. 25/2020.

²⁶ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. 13 octubre 2021, Sentencia núm. 1008/2021.

télétravail et des situations “uniques” peuvent se produire, où il peut être difficile de délimiter les frontières entre accident domestique et accident de travail. Dans toute circonstance générant un doute, il appartiendra à la Mutua et à l'entreprise de se prononcer sur l'accident dénoncé par le salarié [54].

La jurisprudence en la matière contribuera également à apporter plus de clarté. À ce propos, il convient de citer un cas très récent concernant un accident en télétravail. Le 26 octobre 2022, le Juzgado de lo Social de Cáceres n°1²⁷ (Tribunal social) s'est exprimé en faveur d'une télétravailleuse victime d'un accident pendant qu'elle travaillait chez elle [47]. Cette employée de télémarketing avait trébuché dans le couloir juste après avoir utilisé les toilettes de son domicile. En tombant, elle s'était blessée au coude et sur le côté droit de la cage thoracique, ce qui a entraîné une incapacité temporaire de travail. Initialement, cette incapacité a été déterminée comme la suite d'un accident non professionnel, la Mutua n'ayant pas reconnu d'accident du travail. Pour celle-ci, l'accident ne s'était pas produit “sur le lieu de travail”, vu que l'employée ne se trouvait pas devant son ordinateur au moment de l'accident. Rappelons que théoriquement la protection en cas d'accidents de travail en télétravail ne devrait pas s'étendre aux autres parties du domicile au-delà de la zone désignée comme lieu de travail.

Dans son argumentation, le Tribunal social rappelle la définition de l'accident de travail, contenue dans l'article 156 de la LGSS. Néanmoins, il reconnaît également qu'“à l'occasion de la pandémie de coronavirus, le télétravail a connu un développement important, une circonstance qui rend nécessaire de reconsidérer ou de nuancer certains aspects législatifs et jurisprudentiels consolidés”.

Le Tribunal reconnaît partiellement le point de vue de la Mutua, affirmant effectivement que certains accidents à la maison, ne se produisant pas sur le lieu de travail, ne sont pas des accidents de travail, même s'ils se produisent pendant la journée de travail : c'est le cas, par exemple, de quelqu'un qui se blesse en cuisine avec un couteau. Toutefois, le lieu et le temps de travail ne sont pas les seules conditions qui caractérisent un accident de travail. L'autre élément central est en fait l'analyse du lien de causalité entre l'accident et la blessure. Évidemment, quelqu'un qui se blesse en cuisine avec un couteau, n'est pas en train d'effectuer des activités en lien avec le travail.

Dans le cas en espèce, “le passage obligatoire aux toilettes pour répondre à un besoin physiologique, constant pendant la journée de travail, ne saurait remettre en cause la présomption légale”. Ainsi, il n'y aurait pas eu d'interruption manifeste du lien de causalité au moment de la blessure.

Pour le juge, enfin, “il ne s'agit pas ici d'améliorer la situation du télétravailleur ; au contraire, l'objectif est d'éviter son manque de protection”. En effet, le juge estime que “personne ne mettrait en cause l'opportunité de considérer l'accident du travail subi par un salarié dans des circonstances identiques s'il travaillait dans une usine, un bureau ou un magasin”. Il rappelle ainsi la nécessité d'avoir des conditions de travail d'égalité entre télétravailleurs et travailleurs en présentiel. Comme le souligne l'Union syndicale ouvrière (Unión Sindical Obrera) en commentant ce jugement, ce principe d'égalité de conditions de travail est bien mentionné dans la Loi 10/2021 sur le travail à distance, bien que ce principe ne fasse pas référence explicite à l'accident de travail [63].

Enfin, en ce qui concerne la protection contre les accidents de trajet en télétravail, la loi espagnole ne l'explique pas, ni ne pose de critères ou de limites. L'article 156.2 de la LGSS souligne que sont considérés comme des accidents de trajet :

- les accidents subis par le travailleur lorsqu'il se rend sur le lieu de travail ou en revient ;

²⁷ Juzgado de lo Social n° 1 Cáceres. 26 octobre 2022, Sentencia núm 273/2022.

- dans le cadre des activités “à l'occasion ou en conséquence de l'exercice de mandats électifs de nature syndicale”, les accidents subis lors des trajets aller et retour “du lieu où sont exercées les fonctions propres à ces mandats”.

En télétravail, le problème principal réside dans la correspondance du domicile avec le lieu de travail. Jorge Vilanova, Secrétaire général de la Mutua Asepeyo (Barcelone), fait les remarques suivantes [66] : il est possible d’imaginer que l’on considérerait comme accidents de trajet ceux qui se produisent entre le lieu de travail et le domicile, quand le travailleur ferait un mixte entre télétravail et travail en présentiel ; en revanche, quand le télétravailleur effectue ses journées de travail entièrement chez lui, il n'y aurait a priori pas de possibilité d'être victimes d'accidents de trajet.

À noter, d’après la formulation de l’article 156.2 de la LGSS, se blesser en emmenant les enfants à l’école avant de se rendre au travail ne rentre pas de facto dans la définition de l’accident de trajet et la jurisprudence a dû intervenir pour trancher des affaires en la matière. Par exemple, en 2018, le Tribunal Supérieur de Justice des Canaries²⁸ a qualifié d'accident du travail la chute subie par une employée au moment de déposer sa fille à l’école, vingt minutes avant le début de sa journée de travail [59].

Revenant à la situation de télétravail, Jorge Vilanova explique que la Mutua Asepeyo n’a pas reconnu l’accident de trajet d'une télétravailleuse qui s’était blessée après avoir emmené ses enfants à l’école. Celle-ci s’apprêtait à commencer sa journée de travail entièrement en télétravail, sans déplacement nécessaire ou requis vers les locaux de l’employeur. La Mutua n’a pas estimé que cet accident matinal pouvait être qualifié d'accident de trajet vers le lieu de travail. En revanche, elle a retenu que cet accident s’était produit “pour des raisons privées”, en revenant de l’école à son propre domicile après avoir effectué une activité personnelle [66].

Le doute demeure [52] également quand un télétravailleur, “à l'occasion ou en conséquence de l'exercice de mandats électifs de nature syndicale”, se blesse pendant les trajets aller et retour “du lieu où sont exercées les fonctions propres à ces mandats”. Si dans le cas de l’accident entre le domicile et le lieu de travail, la correspondance des deux lieux peut être difficilement contestée en télétravail, il n'en est pas de même pour l’exercice de mandats de nature syndicale.

Ainsi, également sur le sujet des accidents de trajet en teletrabajo, ce sera probablement la jurisprudence qui apportera plus de clarté en la matière.

En conclusion, afin de savoir si un accident survenu en télétravail peut être considéré comme accident de travail en Espagne, les outils essentiels à consulter sont :

- la définition “classique” de l’accident de travail et de trajet comme établie par la Loi générale de la sécurité sociale ;
- les détails contenus dans l’accord de travail à distance (notamment les horaires de travail) ;
- le contenu de l’évaluation des risques ;
- le contenu de la convention collective et/ou du contrat de travail du travailleur.

²⁸ Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social. 24 julio 2018, Sentencia núm. 812/2018..

Trois formes de travail à distance : Telearbeit, mobile Arbeit et Homeoffice

Ces trois expressions sont utilisées pour se référer à des typologies différentes de travail à distance :

- **Telearbeit** (littéralement "télétravail") : le terme a été légalement défini en 2016, dans l'Ordonnance sur les lieux de travail²⁹ (ArbStättV). Il présente des caractéristiques précises : le salarié doit effectuer le travail à distance depuis son domicile, de manière permanente, à l'aide d'équipements à écrans de visualisation, suite à un accord spécifique avec son employeur (cf. pages suivantes). Le télétravail en question peut être également alterné (forme hybride) entre bureau et domicile.
- **Mobile Arbeit** ("travail mobile") : il permet au travailleur d'effectuer son travail depuis plusieurs lieux externes, qu'il détermine de manière autonome [78]. Il n'est pas officiellement encadré par la loi (ni ne figure dans l'Ordonnance ArbStättV).

Au cours de ces trois dernières années, le travail mobile a été renforcé dans le pays. Pendant la pandémie, l'Ordonnance sur la santé et la sécurité au travail SARS-CoV-2³⁰ et les Règles de santé et de sécurité au travail SARS-CoV-2³¹ étaient entrées en vigueur, puis abrogées en mai 2022. D'après ces dernières, le travail mobile était défini comme "une forme de travail qui ne s'effectue pas sur un lieu de travail conformément à [...] l'ArbStättV, mais dans laquelle les salariés travaillent dans n'importe quel autre lieu (par exemple chez le client, dans les moyens de transport, dans une habitation). Le travail mobile implique l'utilisation d'équipements de travail électroniques ou non électroniques"³².

- **Homeoffice** (littéralement "bureau à domicile") : le terme était jusqu'à récemment, selon les Règles de santé et de sécurité au travail SARS-CoV-2, défini comme "une forme de travail mobile", permettant aux salariés, "après accord préalable de l'employeur, de travailler temporairement dans des locaux privés"³³.

Ainsi, le travail à domicile qui a été temporairement mis en place lors des confinements dus au Covid-19 n'était pas du télétravail au sens de l'ArbStättV, mais une forme de travail mobile.

Les actes législatifs susmentionnés sur les mesures d'endiguement du Covid-19 ayant été abrogés, actuellement il est difficile de savoir comment le travail à domicile temporaire sera réglementé [69].

Comme la DGUV (l'Assurance-accidents légale allemande) le souligne, le terme Homeoffice n'a pas de définition précise dans la loi [72]. Néanmoins, cette expression s'est imposée dans le langage courant pour se référer en général au travail à domicile, tant des situations bien encadrées comme dans le Telearbeit que dans des situations de travail à domicile imposées de manière ponctuelle ou d'urgence (comme dans le cas de confinements).

Dans ce rapport, l'attention sera portée sur le Telearbeit, une forme permanente et bien encadrée

²⁹ Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

³⁰ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. (Corona-ArbSchV). Version du 21 janvier 2021 et modifications successives jusqu'au mois de mai 2022.

³¹ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. GMBI 2020, S. 484-495 (Nr. 24/2020 v. 20.08.2020) zuletzt geänd.: GMBI 2021 S. 1331-1332 (Nr. 61/2021 v. 24.11.2021).

³² Article 2.2. „Homeoffice als Form mobiler Arbeit“ de SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

³³ Cf. 33

de télétravail, et non sur le Homeoffice d'urgence utilisé pendant la pandémie de Covid-19. En revanche, les réflexions autour de l'accident de travail sont valables tant pour l'un que pour l'autre.

Le Telearbeit et ses caractéristiques

Comme vu précédemment, le Telearbeit trouve sa définition juridique dans l'Ordonnance ArbStättV laquelle ne concerne ni le travail mobile ni le Homeoffice.

Dans son article 2 paragraphe 7, il est en effet stipulé que : **“Les postes de télétravail (Telearbeitsplätze) sont des postes de travail avec équipements à écrans de visualisation, installés de manière permanente par l'employeur dans la sphère privée des salariés, pour lesquels l'employeur a fixé, en collaboration avec les salariés, des horaires de travail hebdomadaires et la durée de l'installation. Le télétravail n'est mis en place par l'employeur que lorsque l'employeur et les salariés ont précisé les conditions du télétravail dans le contrat de travail ou dans le cadre d'un accord et que l'équipement nécessaire au télétravail en mobilier et en outils de travail (y compris les équipements de communication) a été fourni par l'employeur ou une personne mandatée par lui”**.

Ainsi, d'après cette définition, le télétravail nécessite un accord entre les parties. Contrairement à d'autres pays, tant les outils de travail que le mobilier nécessaires à la mise en œuvre du télétravail doivent ici être fournis par l'employeur. Cette formulation concernant le mobilier en télétravail a été interprétée comme donnant droit au télétravailleur à un aménagement du poste du travail à distance qui soit “équivalent” à celui dans le bureau de l'entreprise [72].

Néanmoins, des accords d'entreprise peuvent régler la mise à disposition d'équipements de travail et de mobilier au cas par cas, prévoyant, par exemple, la reconnaissance du mobilier mis à disposition à titre privé par le salarié [91]. Toutefois, si l'employeur considère que le mobilier existant du salarié n'est pas adapté, il doit en fournir un nouveau [72].

Le télétravail en Allemagne, contrairement à l'exemple italien du smart working mais à l'instar d'autres pays, prévoit des **horaires de travail bien définis**, sans la possibilité d'avoir recours à une flexibilité majeure. Quant au lieu, il est bien spécifié qu'il doit s'agir du domicile du travailleur, ou du moins d'un “lieu privé” de ce dernier, ce qui exclut par exemple les espaces de coworking.

Enfin, un autre élément du télétravail allemand est son caractère “permanent”. Pour que les dispositions de l'ArbStättV s'appliquent, le télétravail doit être réalisé régulièrement et sur la base d'un accord, et non de manière ponctuelle. En outre, le poste de travail se trouve ainsi en permanence dans la sphère privée du salarié et non dans les locaux de l'employeur [80].

En Allemagne, le **télétravail alterné** (alternierende Telearbeit) existe également : comme son nom l'indique, il s'agit d'une alternance possible entre travail à domicile et travail en entreprise (de quelques heures à quelques jours par semaine), grâce à un accord entre l'employeur et le travailleur. C'est une variante possible du télétravail tel que décrit dans l'ArbStättV [91].

Mesures SST et responsabilités de l'employeur en Telearbeit

Pour le télétravailleur salarié y compris alterné, le droit du travail général s'applique avec toutes ses dispositions de protection (dont à titre d'exemple, celles prévues par la Loi sur la santé et la sécurité au travail³⁴ et la Loi sur le temps de travail³⁵).

³⁴ Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

³⁵ Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

En complément, certaines mesures de l'ArbStättV s'appliquent au Telearbeit. Dans ce texte, **l'évaluation des risques** et sa mise en œuvre sont détaillées à l'article 3. Comme pour toute situation professionnelle, et conformément à l'article 5 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (ArbSchG), l'employeur doit "vérifier si les travailleurs sont ou peuvent être exposés à des risques lors de l'aménagement et du fonctionnement des lieux de travail. Si tel est le cas, il doit évaluer tous les risques possibles pour la sécurité et la santé des travailleurs et, ce faisant, prendre en compte les effets de l'organisation du travail et des processus de travail sur le lieu de travail". Enfin, pour l'évaluation des risques, l'employeur doit tenir compte "des contraintes physiques et mentales" et sur la base des résultats de l'évaluation, il doit "prévoir des mesures de protection des travailleurs".

Encore une fois, il reste difficile d'opérer de telles évaluations dans les lieux privés des travailleurs, à savoir le domicile. Comme dans les autres pays, **l'employeur ne dispose pas d'un droit d'accès général au domicile** en raison de l'inviolabilité de ce type de lieu, conformément à l'article 13, paragraphe 1, de la Loi fondamentale³⁶ (GG).

Le droit d'accès requiert l'accord de tous les occupants majeurs vivant dans le ménage [79]. Si le travailleur ou toute autre personne dans le ménage n'accepte pas l'inspection, le salarié est tenu de fournir à l'employeur les informations nécessaires sur le lieu de travail, par exemple **au moyen d'un questionnaire ou de photos** [78]. En règle générale, d'après l'article 16, paragraphe 2 de la Loi ArbSchG, le salarié a une obligation de coopération dans la mise en œuvre des mesures de sécurité et santé au travail. Il est en effet explicitement mentionné que "**les salariés doivent, [...], aider l'employeur à garantir la sécurité et la protection de la santé des salariés au travail et à remplir ses obligations conformément aux exigences des autorités. [...] Les salariés doivent également communiquer les dangers qu'ils constatent pour la sécurité et la santé et les défauts des systèmes de protection à la personne qualifiée en matière de sécurité au travail, au médecin du travail ou au délégué à la sécurité**".

La question de savoir si une inspection du poste de télétravail à domicile doit être nécessaire à des fins d'évaluation des risques ou si celle-ci peut être remplacée par des photos/questionnaires est encore "controversée" en Allemagne, et elle "n'a pas encore été tranchée par la plus haute juridiction" [78].

À l'article 6 de l'ArbStättV, il est établi que "**l'employeur met à la disposition des travailleurs des informations suffisantes et appropriées** fondées sur l'évaluation des risques, sous une forme et langage compréhensibles pour les travailleurs, en ce qui concerne :

1. le bon fonctionnement du lieu de travail,
2. toutes les questions de santé et de sécurité liées à leur travail,
3. les mesures à mettre en œuvre pour garantir la sécurité et protéger la santé des travailleurs,
4. les mesures spécifiques au poste de travail, notamment en cas de travail sur des chantiers ou **d'utilisation d'équipements à écran de visualisation,**

et les instruire sur la base de ces informations".

En outre, l'ArbStättV comprend des annexes, dont la 6^e intitulée "Mesures pour la conception des postes de travail DSE" (acronyme de Display Screen Equipment, "Équipement à écran de visualisation"). Ceci s'applique également au Telearbeit.

Parmi les plus intéressants, on peut mentionner les points suivants :

³⁶ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG).

- Les principes d'ergonomie doivent être appliqués aux postes de travail DSE, aux équipements de travail requis ainsi qu'aux équipements à écran de visualisation nécessaires.
- L'employeur veille à ce que les activités des travailleurs utilisant des équipements à écran de visualisation soient interrompues par d'autres activités ou par des périodes de récupération régulières.
- Un espace suffisant doit être prévu pour que les travailleurs puissent modifier leur posture de travail et leurs mouvements.
- L'équipement à écran de visualisation doit être installé et utilisé de manière que les surfaces soient exemptes de reflets et d'éblouissement.

En conclusion, si le Telearbeit est bien encadré par la loi (notamment en termes d'aménagement du poste de travail à distance), cela n'est pas le cas du travail à domicile temporaire, le Homeoffice. Néanmoins, la DGUV propose sur son site plusieurs recommandations et conseils pratiques pour la mise en place correcte de celui-ci, notamment en termes d'ergonomie³⁷.

En outre, elle a également préparé des "check-lists", nommées "CHECK-UP Homeoffice", pouvant être très utiles dans l'évaluation des risques à distance. En effet, dans le cadre du travail mobile et du Homeoffice (ce dernier au sens de typologie de travail mobile), l'employeur doit réaliser une évaluation des risques. Il convient de rappeler que si les mesures spécifiques contenues dans l'ArbStättV ne concernent pas le travail mobile, les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (ArbSchG) et de la Loi sur le temps de travail lui sont en revanche applicables [81].

Les "check-lists" de la DGUV portent sur plusieurs sujets : l'équipement de travail, le poste de travail, l'environnement de travail, l'affectation du travail et l'organisation du travail. Les questionnaires sont disponibles en allemand et en anglais, en version longue et courte³⁸.

L'assurance contre les accidents de travail en télétravail et travail mobile : une nouvelle loi en juin 2021

Jusqu'à très récemment, il n'existait pas de mesure ou loi spécifique concernant l'assurance contre les accidents de travail en télétravail et travail mobile.

La protection contre les AT/MP est définie dans le septième livre du code social allemand³⁹ (abrégé en SGB VII). L'article 8 donne dans le détail la définition des accidents de travail, soit "des accidents subis par les assurés à la suite d'une activité justifiant la couverture d'assurance selon les articles 2, 3 ou 6 du SGB VII (activité assurée)".

En cas de travail en présentiel, l'assuré est protégé dans tous les lieux de l'employeur et pendant toute la journée de travail - à condition que l'accident soit lié à l'activité justifiant la couverture AT/MP (notamment le travail).

En revanche, au cours du travail à domicile (ici et dans les pages suivantes cette expression est utilisée au sens large, couvrant tant le Telearbeit que le travail mobile au domicile), la question se posait autour de la délimitation de "l'activité assurée" au domicile, ou, en d'autres termes, des

³⁷ A titre d'exemple, voir https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_385472.jsp

³⁸ Checklists sur <https://publikationen.dguv.de/forschung/jag/weitere-informationen/4065/work-from-home-checklist-long-version>

³⁹ Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII).

frontières entre les accidents liés aux activités privées non assurées et ceux liés à une activité professionnelle assurée. Ainsi, en cas d'accident au domicile, il fallait voir s'il existait un lien entre l'événement qui avait conduit à l'accident et l'activité professionnelle exercée par le salarié au moment de ce dernier.

Quid des déplacements à l'intérieur du domicile ? En suivant cette approche, le lien entre l'accident et l'activité professionnelle devait toujours être présent. Comme le souligne le Bundestag dans une étude sur le télétravail et le travail mobile publiée en 2017⁴⁰, dans le cadre d'un travail effectué au domicile, les accidents de "déplacements" (entre chambres, par exemple) étaient admissibles, mais sous certaines conditions.

Le Bundestag rappelle l'existence de "trajets opérationnels" (également appelés "d'entreprise"⁴¹), qui sont les trajets effectués dans le cadre de l'activité assurée, à savoir l'activité de travail (comme les voyages d'affaires, déplacement dû à un rendez-vous avec un client, etc.). Les accidents survenant pendant de tels trajets sont couverts par l'assurance accident, car rentrant dans la définition de l'accident de travail au sens de l'article 8, paragraphe 1 du SGB VII. Ces trajets opérationnels ne doivent pas être confondus avec les accidents de trajet vers et depuis le lieu de travail lesquels, en cas de travail en présentiel, sont couverts conformément à l'article 8, paragraphe 2 du SGB VII.

Le Bundestag [80] souligne qu'un trajet opérationnel pouvait "exceptionnellement être envisagé dans le domaine domestique" s'il était effectué "dans le cadre de l'activité assurée". C'est le cas, par exemple, des trajets vers l'imprimante, ou en se dirigeant dans une autre pièce pour répondre à un appel téléphonique d'un collègue ou de l'employeur. Ainsi, **en plus des accidents de travail proprement dit (directement liés à l'activité assurée), les accidents survenus lors de ces trajets opérationnels étaient assurés en télétravail/travail mobile.** En revanche, un accident survenu en allant chercher un verre d'eau dans la cuisine ou en allant aux toilettes ne pouvait pas être couvert par l'assurance accidents, car non strictement lié à l'activité professionnelle [82].

Ainsi, alors qu'en règle générale il existait une couverture pour les accidents de travail étendue au domicile, les "déplacements" à l'intérieur du domicile (entre pièces, de la cuisine aux toilettes, etc.) n'étaient pas tous systématiquement couverts [82].

La distinction entre "trajet opérationnel" et "trajet privé" au sein du domicile n'était pas toujours claire et facilement identifiable. La pandémie et la hausse importante du recours au télétravail (et surtout au Homeoffice) ont poussé le gouvernement à intervenir afin de mieux réglementer la couverture des accidents de travail tant en télétravail qu'en travail mobile.

C'est ainsi que, le 18 juin 2021, la **Loi sur la modernisation des comités d'entreprise**⁴² est entrée en vigueur, **modifiant l'article 8 du SGB VII** en ce qui concerne l'accident de travail. Désormais, deux nouveaux paragraphes ont été ajoutés, lesquels prévoient les éléments suivants :

- Lorsque l'activité assurée est exercée **au domicile de l'assuré ou dans un autre lieu, la couverture d'assurance s'applique dans la même mesure que lorsque l'activité est exercée dans les locaux de l'entreprise.**

Ainsi, le salarié en télétravail ("permanent" ou alterné) ou en travail mobile (y compris le Homeoffice) est couvert en cas d'accident survenu n'importe où dans son domicile (ou au sein de tout autre lieu choisi pour le travail mobile), exactement comme s'il était au bureau. En

⁴⁰ Deutscher Bundestag. *Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen.*

⁴¹ *Betriebs- oder Arbeitswege* en allemand.

⁴² *Betriebsrätemodernisierungsgesetz.*

théorie la distinction entre “trajet opérationnel” et “trajet privé” au sein du domicile ne s’applique plus, mais il faut considérer le principe d’“équivalence”. Dans le cas d’un accident survenu à la maison (ou dans un tiers-lieu), si le même type d’accident était couvert au bureau, alors il doit l’être également en cas de travail à distance.

C’est ainsi que prendre un verre d’eau ou se diriger vers les toilettes deviennent désormais des activités/déplacements couverts également lors du travail à distance, car les mêmes situations seraient couvertes en cas de travail en présentiel. Des activités telles que récupérer un colis privé ou charger une machine à laver seraient en revanche exclues de l’assurance, de même qu’elles le seraient au bureau. En général, il y a désormais un principe d’équivalence entre couverture au bureau et couverture à domicile, mais, comme le ministère du Travail allemand le spécifie, la délimitation entre les activités assurées et non assurées en cas d’accidents au travail à distance doit quand même être évaluée au cas par cas [75].

- Si l’activité assurée est exercée au lieu où se trouve le foyer commun, les trajets “directs” pour aller et revenir du lieu de garde des enfants (qui vivent avec le salarié dans le même ménage) sont également couverts par l’assurance accidents légale.

Il s’agit d’une nouveauté importante, car les trajets domicile école n’étaient pas couverts dans les cas de Telearbeit ou de Homeoffice.

Avant l’entrée en vigueur de cette loi de 2021, les employeurs allemands ont souvent dû souscrire des assurances accidents collectives privées pour leurs salariés qui travaillaient à domicile (de manière permanente ou temporaire), afin de leur garantir une couverture complète contre les accidents. Désormais, celles-ci ne seront plus nécessaires [74].

Le rôle de la jurisprudence dans l’interprétation de l’accident de travail à domicile

En Allemagne, des instances juridiques nationales ont eu à s’exprimer sur des affaires concernant des accidents de travail à domicile. Deux affaires sont ici analysées.

1. La Décision du Tribunal social régional de Munich (LSG) du 12 mai 2021

Cette affaire concernait un travailleur en Homeoffice en 2015, qui, remarquant une baisse de la température dans son domicile, a voulu réguler sa chaudière. Lors de cet acte, celle-ci a explosé, le blessant gravement.

Dans un premier temps, l’institution d’assurance-accidents compétente et le Tribunal social de Munich⁴³ (Sozialgericht München) ont rejeté la demande du travailleur de reconnaître cet évènement en tant qu’accident de travail.

En deuxième instance, le Tribunal social régional (Landessozialgericht, abrégé en LSG)⁴⁴ de Munich a également nié cette reconnaissance. Dans son argumentation, il a expliqué qu’au moment de l’accident, le travailleur se trouvait dans une situation “de motivation dite mixte”, car son action d’intervenir sur la chaudière avait deux objectifs : une fin privée et une autre professionnelle (“le requérant utilisait également le chauffage pour les pièces privées et il poursuivait ainsi, outre les intérêts de son travail, également des intérêts économiques personnels”). Néanmoins, le lien direct entre l’accident et l’activité professionnelle ne pouvait pas être prouvé. En effet, le LSG a établi que la cause principale de l’accident n’était pas l’activité assurée (l’activité de travail), mais un danger pour sa famille, la nécessité d’augmenter la

⁴³ Sozialgericht München. Urteil vom 4.10.2018, S 33 U 325/17.

⁴⁴ Bayerischen Landessozialgericht (LSG). Urteil vom 12.05.2021, L 3 U 373/18.

température (ainsi, un intérêt privé, qui ne rentrait pas dans la couverture prévue par l'assurance accident).

En outre, le Tribunal a affirmé "qu'il ne serait pas approprié, [...] de fonder une obligation de responsabilité de la défenderesse d'un danger spécifique au domicile du demandeur, alors que celle-ci n'avait de fait aucune possibilité d'intervenir par des mesures préventives, d'autant plus que, dans le cas concret, l'installation de chauffage ne faisait même pas partie du poste de travail du demandeur".

Cette décision a été rendue le 12 mai 2021, soit avant l'entrée en vigueur le 18 juin 2021 de la Loi sur la modernisation des comités d'entreprise. D'après cette dernière, les risques domestiques devraient désormais être pris en compte par l'assurance accidents légale [85]. En vertu de l'"équivalence" en termes de couverture d'assurance entre les locaux de l'entreprise et le lieu de travail à distance, comme la DGUV le remarque, l'explosion d'une chaudière au domicile devrait être reconnue comme accident de travail, étant donné que la même explosion au bureau serait certainement couverte par l'assurance. Le LSG a en effet mentionné l'existence de cette loi de 2021 dans sa décision. Cependant, il a souligné que la Loi sur la modernisation des comités d'entreprise n'a pas de valeur rétroactive pour les accidents survenus avant son entrée en vigueur.

Le travailleur a entamé un recours contre la décision rendue par le LSG ; l'affaire passera ainsi au Tribunal social fédéral (Bundessozialgericht, abrégé en BSG).

2. La Décision du Tribunal social fédéral (BSG) du 8 décembre 2021

Une matinée de septembre 2018, un travailleur en Homeoffice se rend de sa chambre à son poste de travail situé un étage plus bas, pour commencer sa journée de travail. Alors qu'il descend l'escalier en colimaçon, il glisse et se casse une vertèbre thoracique.

Pour la BG⁴⁵ Handel und Warenlogistik (Commerce et logistique des marchandises) dont dépend le travailleur, l'accident n'a pas de lien direct avec le travail (la chute s'est produite dans la sphère d'activité domestique), ni ne s'est produit dans la pièce de la maison utilisée comme bureau à distance.

Contestant cet avis, le travailleur porte l'affaire devant le Tribunal social d'Aix-la-Chapelle⁴⁶, qui reconnaît en revanche la nature professionnelle de l'accident et classe cet événement comme accident de "trajet d'entreprise" (d'après ce Tribunal, "la propension à agir du travailleur visait à exercer une activité qui servait son employeur").

En appel, le Tribunal social d'État de Rhénanie-du-Nord-Westphalie⁴⁷ (LSG) renverse le jugement de première instance, estimant que les critères de l'accident de travail ne sont pas remplis. Il ne qualifie cet épisode ni comme accident de trajet vers le lieu de travail (défini à l'article 8, paragraphe 2 alinéa 1 du SGB VII), ni comme accident de "trajet opérationnel/d'entreprise" au domicile : il s'agissait en revanche d'un acte préparatoire à la journée de travail, non couvert par l'assurance accidents légale.

Enfin, l'affaire se poursuit au Tribunal social fédéral (BSG), qui a rendu son arrêt le 8 décembre 2021⁴⁸, rejetant la décision de deuxième instance et confirmant le jugement de première instance. L'accident en question était bien un accident de travail ; en particulier, il s'agit d'un accident

⁴⁵ *Berufsgenossenschaft(en)*, Caisse(s) d'assurance accident du secteur privé en Allemagne.

⁴⁶ Sozialgerichts Aachen. Urteil vom 14.06.2019, S 6 U 5/19.

⁴⁷ Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (LSG). Urteil vom 09.11.2020, L 17 U 487/19.

⁴⁸ Bundessozialgericht (BSG). Urteil vom 08.12.2021, B 2 U 4/21 R.

survenu pendant un "trajet d'entreprise", un trajet ayant ainsi une finalité professionnelle.

Le BSG n'a pas qualifié cet accident de trajet vers le lieu du travail. En effet, il a fait référence à la jurisprudence existante en la matière, d'après laquelle, en cas d'accident vers ou depuis le lieu du travail, "le trajet ne commence et ne se termine qu'en franchissant la porte extérieure du logement dans lequel se trouve le domicile du salarié". Or, quand un travailleur effectue du travail à domicile, cet acte de "franchir la porte extérieure du logement" ne peut pas avoir lieu, car le lieu de travail et le domicile coïncident.

Pour le BSG, "dans l'intérêt de la sécurité juridique", il n'y a "pas de raison d'abandonner ou de modifier la jurisprudence actuelle concernant la porte extérieure en tant que limite entre le domaine domestique et le trajet assuré, lorsque le lieu de travail et le domicile se trouvent dans le même logement, c'est-à-dire lorsque l'employé travaille à un poste de travail à domicile".

La question est en revanche différente concernant les "trajets d'entreprises". En effet, le BSG rappelle qu'"exceptionnellement, un trajet d'entreprise est également envisageable dans le domaine domestique, lorsque le domicile et le lieu de travail se trouvent dans le même logement". Encore une fois, il s'agit de délimiter les frontières entre les déplacements domestiques et ceux de nature professionnelle. Comme le BSG le souligne, "la question de savoir si un trajet est effectué dans l'intérêt direct de l'entreprise et s'il est de ce fait en relation matérielle avec l'activité assurée se détermine, même dans le cas d'un travail à domicile, en fonction de la tendance objective de l'assuré [...] à exercer une activité au service de l'entreprise lors de l'accomplissement de l'acte ayant conduit à l'accident et si cette tendance à agir est confirmée par les circonstances objectives du cas particulier".

Dans le cas en espèce, "le fait de descendre les escaliers avait pour seul but de permettre au demandeur de commencer à travailler dans son bureau à domicile (Homeoffice) situé au troisième étage de sa maison".

Dans cette affaire, la Loi sur la modernisation des comités d'entreprise, bien que citée, n'est pas prise en considération. Même si celle-ci était déjà en vigueur au moment de l'arrêt du BSG, comme vu, cette loi - "en l'absence d'une disposition transitoire expresse" - n'a pas de valeur rétroactive sur les accidents survenus avant son entrée en vigueur. La qualification de l'accident de travail a été possible en considérant encore la différence entre "trajets privés" et "trajets opérationnels" au sein du domicile. Une distinction qui, d'après la nouvelle reformulation de l'article 8 du SGB VII, ne devrait plus s'appliquer pour les accidents de travail survenus lors du travail à domicile.

Un autre point à souligner dans cette affaire concernait le fait que le travailleur n'avait pas pris son petit-déjeuner. En se dirigeant de sa chambre à la pièce de son poste de travail à distance, le travailleur n'envisageait pas de faire un détour dans la cuisine. Dans la décision de deuxième instance, il est ainsi précisé que "le demandeur a également déclaré de manière constante qu'il se rendait directement à son bureau à domicile sans prendre de petit-déjeuner ni prendre de café au préalable". Cet élément est repris par le BSG : "[le travailleur] commence généralement à travailler immédiatement, sans prendre de petit-déjeuner au préalable". Il n'est pas clair si et comment le fait de ne pas avoir pris le petit-déjeuner a eu un poids dans la reconnaissance de l'accident de travail. Il est possible d'imaginer que l'acte de prendre un café pourrait rompre la nature professionnelle du "trajet d'entreprise". En tout cas, ceci ne devrait plus concerner les télétravailleurs actuels, au moins en ce qui concerne les pauses café/passages à la cuisine dans la journée de travail.

Comme le gouvernement allemand l'explique [76], grâce à l'entrée en vigueur de la Loi sur la modernisation des comités d'entreprise de 2021, "la couverture de l'assurance-accidents dans le

cadre du travail à domicile est étendue - des trajets dits d'entreprise, comme vers l'imprimante, **aux trajets vers la machine à café** ou hors du domicile vers ou depuis les structures de garde des enfants”.

Autriche

Le Homeoffice et ses caractéristiques

Par souci de clarté, ci-après une brève explication des termes utilisés en Autriche :

- Le télétravail, qui requiert un accord avec l'employeur et qui est réalisé depuis un lieu de travail fixe (le domicile dans ce pays), est appelé **Homeoffice**.
- Dans le travail mobile (appelé **Mobile Working**), les employés sont libres de choisir leur lieu de travail, qui n'est pas limité au domicile privé.
- Enfin, le terme **Telearbeit** est généralement utilisé pour indiquer tant le Homeoffice que le travail mobile [102].

Jusqu'à récemment, il n'existait pas de dispositions légales spécifiques pour le télétravail. Le 1^{er} avril 2021, la loi d'adaptation du droit des contrats de travail⁴⁹ (abrégée en AVRAG) a été modifiée pour y ajouter une définition juridique du Homeoffice (mais non du travail mobile).

Désormais, dans son article 2h, il est établi qu'“il y a travail à domicile (Homeoffice) lorsqu'un salarié fournit **régulièrement des prestations de travail à son domicile**”. Afin que cela soit mis en place, “le travail à domicile doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur”.

Le télétravail occasionnel et/ou irrégulier n'est ainsi pas concerné par cette définition ni par les autres mesures prévues par la loi AVRAG sur le Homeoffice.

L'article 2h établit que “l'employeur doit mettre à disposition les outils de travail numériques nécessaires au travail régulier en Homeoffice. L'employeur peut déroger à cette règle par accord s'il prend en charge les coûts raisonnables et nécessaires pour l'équipement de travail numérique mis à disposition par l'employé même pour l'exécution de sa prestation de travail. Ces coûts peuvent également être indemnisés de manière forfaitaire”. Ainsi, on parle explicitement des “outils numériques”, ce qui comprend par exemple l'ordinateur, le portable, mais également la connexion Wi-Fi comme le souligne la Confédération autrichienne des syndicats [105], mais il n'y a pas d'obligation pour l'employeur d'acheter ou de fournir le mobilier ergonomique (chaises, bureau, etc.).

Selon l'article 2h, l'accord de télétravail peut être résilié par une des parties, sous réserve d'un préavis d'un mois, en raison d'un motif important. Il peut contenir une limitation de la durée ainsi que d'autres dispositions relatives à la résiliation.

En dehors de ces informations, la loi AVRAG ne donne pas de détails supplémentaires pour le Homeoffice.

En tant que salarié, le télétravailleur se voit appliquer la législation existante en matière de travail [103], comme la Loi sur le temps de travail (Arbeitszeitgesetz), la Loi sur le repos du travail (Arbeitsruhegesetz) et la Loi sur la protection des employés (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, abrégée en ASchG). Néanmoins, du fait en particulier que le lieu d'exécution du Homeoffice (le

⁴⁹ Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

domicile privé) est juridiquement considéré comme un lieu de travail extérieur⁵⁰, les dispositions relatives à la réglementation des lieux de travail⁵¹ et l'ordonnance sur les lieux de travail⁵² (AStV) ne s'appliquent pas aux situations de travail à domicile [102].

C'est pour cette raison que l'employeur n'est pas tenu de fournir de mobilier à ses salariés en Homeoffice [106]. Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus à tous les autres lieux où il est possible de travailler dans le cadre du travail mobile (par exemple, les parcs, les établissements de restauration ou d'hébergement) [99].

Mesures SST, évaluation des risques et matériel ergonomique en Homeoffice

Toutes les dispositions du droit du travail s'appliquent en général en Homeoffice, ce qui inclut les mesures de sécurité et santé au travail (principalement contenues dans la loi ASchG), telles que l'obligation de l'employeur d'évaluer les risques⁵³ et d'informer, d'instruire et de former les employés en matière de SST⁵⁴. En général, l'employeur demeure responsable de la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur sur le lieu de télétravail.

Même si les réglementations liées aux lieux de travail ne s'appliquent pas aux situations de travail à domicile (vu l'impossibilité pour l'employeur d'être responsable de l'aménagement précis d'un lieu privé comme le domicile), les questions liées à l'éclairage et à la température de l'environnement de travail doivent être prises en compte dans l'évaluation des risques [94].

Encore une fois, on traite d'un lieu privé, le domicile, inaccessible à l'employeur. En Autriche également, l'accès dans ce cas n'est possible que suite à l'accord exprès du salarié [94]. À ce propos, dans une brochure publiée par le ministère du Travail autrichien intitulée "Travailler de manière ergonomique en Homeoffice"⁵⁵, il est recommandé d'élaborer un "modèle d'évaluation" pour les postes de travail à domicile et de le mettre à la disposition des salariés. Les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques ainsi que les mesures de prévention à mettre en œuvre doivent ensuite être annexés aux documents de sécurité et de protection de la santé que l'employeur doit tenir à jour [102].

L'assureur AUVA (la Caisse générale d'assurance accidents) a mis en ligne un questionnaire utile pour l'évaluation des risques en Homeoffice⁵⁶. De manière générale, il a publié plusieurs outils et documents concernant la mise en place correcte d'un "télétravail sain"⁵⁷.

Enfin, concernant l'ergonomie en Homeoffice, il convient de signaler une initiative importante en la

⁵⁰ Tel que défini à l'article 2 (3) de la loi ASchG.

⁵¹ Notamment les articles 19 et suivants de la loi ASchG, portant principalement sur les obligations de l'employeur en termes d'aménagement des bureaux, chantiers, etc.

⁵² Arbeitsstättenverordnung (AStV).

⁵³ Articles 4 et 5 de la loi ASchG.

⁵⁴ Articles 12 et 14 de la loi ASchG.

⁵⁵ Bundesministerium für Arbeit. *Ergonomisches Arbeiten im Homeoffice - Leitfaden und Checkliste für ein sicheres und gesundes Arbeiten zu Hause.*

⁵⁶ <https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.865552&portal=auvportal>. Questionnaire accessible en bas de cette page, en cliquant sur: "Ergänzende Checkliste speziell für „Arbeiten im Homeoffice“: Evaluierung Homeoffice".

⁵⁷ Matériel existant publié par l'AUVA sur <https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.860914&portal=auvportal>. A titre d'exemple, la page web "Télétravail - Conseils AUVA pour les employés" est riche d'informations et images sur la bonne exécution du télétravail : <https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.860915&portal=auvportal>

matière promue par l'État autrichien. Comme l'employeur n'est pas tenu de fournir ni de financer du matériel ergonomique à ses salariés en télétravail. Néanmoins, des réglementations fiscales avantageuses ont été mises en place par l'État en 2021 et jusqu'à fin 2023. En particulier, chaque salarié en Homeoffice a droit à un **remboursement allant jusqu'à 300 euros par an pour tous les achats d'équipements ergonomiques** effectués dans le cadre du télétravail (chaises, tables, etc.) [104]. Ces dépenses doivent être reportées individuellement par le travailleur dans sa déclaration d'impôts et seront ensuite déduites en tant que dépenses liées au revenu. Disposer d'un accord de Homeoffice est un prérequis pour pouvoir bénéficier de ces avantages fiscaux.

L'assurance contre les accidents de travail en Homeoffice : une nouvelle loi en avril 2021

Jusqu'au 10 mars 2020, il n'existait aucune réglementation spécifique concernant l'assurance contre les accidents en Homeoffice [100]. La protection dans ce domaine était limitée à l'activité professionnelle réelle effectuée, découlant de la Loi générale sur la sécurité sociale⁵⁸ (ASVG).

Ensuite, pour faire face à la mise en place soudaine et massive du télétravail due à la propagation de la pandémie, un règlement spécial temporaire en matière d'accidents en Homeoffice a été introduit. Il est resté en vigueur du 11 mars 2020 au 31 mars 2021. À partir du 1^{er} avril 2021, ce règlement a été remplacé par une nouvelle loi⁵⁹, ancrant ses dispositions, sous une forme modifiée, dans la loi permanente.

Cette loi de 2021 modifie, entre autres, l'article 175 de la loi ASVG, qui définit l'accident de travail.

En premier lieu, une définition de l'accident de travail en Homeoffice est officiellement ajoutée dans la loi : "(1a) Sont également considérés comme accidents du travail les **accidents qui surviennent au domicile (Homeoffice) en relation temporelle et causale avec l'activité justifiant l'assurance.**"

Comme l'AUVA le spécifie [100], le terme "domicile" comprend **non seulement la résidence principale de l'assuré, mais également une résidence secondaire et le logement d'un parent proche ou d'un partenaire**. De plus, les **balcons, terrasses et jardins** appartenant aux logements en cause sont également couverts en cas d'accidents de travail. Les lieux externes et publics (un parc, un espace de coworking, etc.) ne sont pas autorisés en Homeoffice.

Dans le paragraphe 2 de l'article 175, des situations particulières d'accidents (principalement de trajet) sont listées. Dans le passé, ces dispositions s'appliquaient uniquement en cas de travail en présentiel et l'expression "lieu de travail" plusieurs fois mentionnée dans ces dernières correspondait uniquement aux locaux de l'entreprise (ou lieux de formation prévue par l'employeur).

Une des nouveautés clés de la loi de 2021 a été **d'élargir la notion de "lieu de travail", pour y inclure également le domicile** ou mieux, tous les "logements" possibles en Homeoffice. Désormais, la plupart de ces situations d'accidents de travail qui n'étaient possibles qu'en cas de

⁵⁸ Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

⁵⁹ Nom complet : Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz geändert werden. "Loi fédérale amendant la loi sur l'adaptation du droit des contrats de travail, la loi sur l'organisation du travail, la loi sur la responsabilité des employés, la loi sur l'inspection du travail de 1993, la loi générale sur la sécurité sociale et la loi sur l'assurance maladie et accidents des fonctionnaires".

Il s'agit ainsi de la même loi fédérale qui a introduit une définition de Homeoffice dans la loi d'adaptation du droit des contrats de travail (AVRAG).

travail en présentiel, sont à présent également admissibles et couvertes en télétravail.

Ci-après, une synthèse des accidents couverts en Homeoffice en Autriche. Par souci de clarté, la division entre protection à l'intérieur du logement et protection à l'extérieur du logement est proposée ici, telle que reformulée par l'AUVA [100].

Ainsi, sont couverts en cas de Homeoffice les accidents qui surviennent :

- **À l'intérieur du logement**, dans les circonstances suivantes :
 - pendant l'activité assurée proprement dite dans le logement (le travail effectué) ;
 - lors des itinéraires (déplacements) à l'intérieur du logement, essentiellement à des fins opérationnelles, liées à l'activité professionnelle (déplacement vers l'imprimante, pour répondre à un appel téléphonique d'un collègue/employeur, etc.) ;
 - lors de la satisfaction des besoins essentiels (manger, boire, aller aux toilettes). Cette protection concerne tant l'activité en soi, que le déplacement pour la mettre en œuvre (par exemple, le trajet entre le salon où le salarié télétravaille et la cuisine).
- **À l'extérieur du logement**, dans les cas de trajets aller-retour :
 - à destination ou en provenance du lieu de travail, ce qui comprend les "logements" possibles du télétravail : résidence principale et secondaire du salarié, résidence d'un parent proche ou d'un partenaire. Par exemple, si un salarié se déplace de son appartement à la maison de ses parents, avec le but d'y télétravailler, et qu'il se blesse sur la route, cet accident sera considéré comme accident de trajet. Dans cette situation, la maison des parents sera qualifiée comme étant le lieu du travail ;
 - entre le logement et un centre de consultation ou de traitement médical (médecin indépendant, clinique externe, hôpital) à condition que la visite soit signalée à l'avance par le salarié à son employeur ;
 - entre le logement et des lieux externes relatifs à l'entreposage, au transport, à l'entretien et au renouvellement des équipements et outils de travail, même si ces derniers sont la propriété de l'assuré s'ils sont régulièrement utilisés pour le télétravail ;
 - en cas de recours, dans le cadre du travail, à une représentation professionnelle légale ou à des associations professionnelles ;
 - pour satisfaire à des besoins essentiels (aller chercher à manger, faire les courses pour le déjeuner, etc.), à condition que les lieux soient à proximité du logement et rejoints pendant les heures de travail, y compris les pauses légales et les pauses convenues par convention collective ou par l'entreprise. La protection est valable également au moment même de la satisfaction de ces besoins essentiels ;
 - entre le logement et une banque, dans le but d'encaisser une grande partie ou la totalité du salaire. Néanmoins, comme l'AUVA le remarque, considérant l'existence et l'utilisation fréquente de comptes courants et des opérations de virement, ce n'est pratiquement plus le cas ;
 - entre le logement et les structures de garde, crèches, écoles, pour amener/chercher les enfants, à condition que l'assuré ait une obligation de garde envers ces derniers.

Le rôle des compagnies privées dans le système d'assurance AT/MP

Bien que l'assurance contre les accidents du travail relève d'assureurs privés, elle fait bien partie de la sécurité sociale légale et les typologies d'accidents couverts sont légalement spécifiées, en particulier dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles⁶⁰ (Loi 459/2015).

Les compagnies privées doivent obligatoirement être membres du TVK, le "Centre d'assurance contre les accidents" (Tapaturmavakuutuskeskuksen, en finnois, ou The Finnish Workers' Compensation Center en anglais). Le TVK est ainsi l'organe de coopération statutaire de l'assurance AT/MP, dont la mission principale est de coordonner la mise en œuvre de cette assurance à finalité sociale. Ces compagnies d'assurances, bien que privées, jouent le rôle d'autorités publiques dans ce cas [118].

Chaque compagnie fixe ses propres critères pour déterminer les montants des primes. En fait, la Loi 459/2015 établit simplement les principes auxquels les compagnies doivent se conformer (par exemple, pour calculer les primes, il faut tenir compte de facteurs tels que le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles), mais non les montants précis des primes. En outre, les bases de calcul des primes d'assurance ne sont pas publiques.

Chaque employeur du secteur privé a l'obligation de souscrire une assurance AT/MP pour ses salariés auprès d'une de ces compagnies privées agréées. En revanche, cette obligation ne concerne pas l'État. Bien que ce dernier soit en principe l'"employeur" des fonctionnaires publics, il ne peut pas souscrire une assurance AT/MP auprès d'une compagnie privée. En cas d'accident du travail, c'est le Trésor public qui verse les indemnités aux victimes [118].

La Loi 459/2015 définit l'accident de travail en présentiel et en télétravail

La Loi 459/2015⁶¹, qui encadre actuellement les AT/MP en Finlande, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, abrogeant les lois précédentes en la matière. Elle fait la distinction entre :

- un accident pouvant arriver au salarié dans n'importe quelle situation liée au travail (y compris les accidents de trajet) : "occupational accident" (article 20) ;
- et plus spécifiquement un accident survenu strictement à cause du travail ou dans le cadre du travail : "accident at work" (article 21).

Ci-après, une traduction (non officielle⁶²) des articles 20 à 25 concernant l'accident de travail en Finlande, qui sera utile pour comprendre ce qui est couvert en télétravail :

- **Article 20 "Occupational accident"** : le terme se réfère à un accident survenu à un employé dans le cadre du travail (at work), sur le lieu de travail ou en dehors du lieu de travail, conformément aux articles 21 à 25.
- **Article 21 "Accident at work"** : il s'agit d'un accident survenu à un employé dans le cadre de son travail. L'exercice des fonctions de représentant syndical local, de représentant de la

⁶⁰ Työtäpaturma- ja ammattitautilaki 459/2015.

⁶¹ La loi 459/2015 est disponible en anglais sur le site de TVK, même s'il s'agit d'une traduction non officielle.
<https://www.tvk.fi/document/85990/D8E3F5AE3F502A3FFE315E116E0898D5D51554F5DD0F8FC9195C9BAD2EE D3C72>

⁶² Les traductions en français ici reportées ont été réalisées sur la base du texte anglais et non finnois.

sécurité au travail ou autre représentant des employés conformément à la loi ou à une convention collective et l'exécution de tâches liées au travail assignées par l'employeur sont assimilables au travail. Les déplacements liés à une mission professionnelle sont également assimilables à l'acte de travailler. Ces déplacements peuvent également comprendre un détour mineur de l'itinéraire au sens de l'article 23, paragraphe 1.

- **Article 22 "Accident in the location of the working area"** : les accidents qui se produisent sur le lieu de travail, mais pas dans le cadre du travail, sont considérés comme des accidents du travail s'ils se produisent au cours d'activités normalement associées à la présence sur le lieu de travail.
- **Article 23 "Accident outside the location of the working area"** : est considéré comme un accident du travail l'accident qui se produit en dehors du lieu de travail dans le cadre d'activités normalement associées aux conditions suivantes :
 - 1- le déplacement entre le domicile et le lieu de travail, qui peut inclure un détour mineur pour des raisons liées à la garde des enfants, pour se rendre dans un supermarché ou pour toute autre raison similaire ;
 - 2- une pause repas ou récréative normalement associée au travail et se déroulant à proximité du lieu de travail.
- **Article 24 "Accident in special circumstances"** : cela concerne les accidents de travail qui sont dus à des circonstances particulières. En effet, les accidents qui ne font pas l'objet d'une indemnisation au titre des articles 21 ou 22 sont considérés comme des accidents du travail s'ils surviennent à un employé dans une des huit circonstances précises citées. À titre d'exemple, est considéré comme un accident de travail l'accident qui se produit à cause "d'activités réalisées dans le cadre d'une formation professionnelle si celle-ci est fournie par l'employeur" ou encore s'il est dû à "l'exécution d'une activité physique et sportive pendant les heures de travail si cette activité est approuvée par l'employeur et si elle a pour but de répondre à des exigences spécifiques concernant la condition physique de l'employé".
- **Article 25 "Accident at home and in the course of work performed in an unspecified place"** : soit les accidents à domicile et dans le cadre d'un travail effectué dans un lieu non spécifié. L'article ne mentionne pas explicitement le terme "télétravail" ni n'en donne de définition mais il établit que les dispositions prévues aux articles 22 et 23 ne s'appliquent pas lorsque le salarié travaille à son domicile ou dans un lieu autre que celui prévu et spécifié par l'employeur.

En résumé, dans le cadre du travail à domicile (ou tout autre lieu extérieur comme un espace de coworking), la Loi 459/2015 ne prévoit pas de protection en cas d'accidents qui surviennent :

- sur le lieu de travail et qui, bien qu'ils ne soient pas strictement liés à l'activité du travail, sont des conséquences d'activités que l'on exécute "normalement" au bureau. Par exemple, on peut imaginer que le télétravailleur qui se blesse en allant chercher une tasse de café - activité non strictement liée au travail mais typique et normale au bureau - n'a pas droit à une indemnisation, alors que le même accident en présentiel serait couvert [111] ;
- sur le trajet vers et depuis le lieu du travail ;
- lors des détours mentionnés à l'article 23(1) (amener/chercher les enfants à l'école, faire les courses dans un supermarché, etc.) ;
- pendant les pauses et le déjeuner.

Une autre manière de résumer la couverture en télétravail est la suivante : la loi prévoit une

couverture pour les accidents au domicile qui surviennent dans le cadre strict du travail (article 21) et dans un nombre limité de circonstances particulières (article 24). En revanche, un télétravailleur n'a pas droit à indemnisation en cas d'accident dû à des activités "normales au bureau", non liées strictement à l'acte de travailler et survenu sur le lieu de travail (article 22) et en dehors du lieu de travail (article 23).

Les assurances privées additionnelles possibles en télétravail

En raison de cette protection partielle en cas d'accidents, il est possible de souscrire à des assurances privées supplémentaires pour couvrir davantage le travail à domicile. Ces assurances ont été très demandées et souscrites au cours de ces trois dernières années, en raison notamment des vagues de Covid-19 et l'utilisation intensive du télétravail.

Sur le site web de TVK [110], trois types d'assurances supplémentaires, qui sont volontaires et facultatives, sont mentionnés :

1. **L'assurance-accident volontaire privée (yksityistapaturmavakuutus)**, conformément à la Loi sur les contrats d'assurance⁶³. Elle peut être souscrite par plusieurs acteurs : particuliers, entreprises et organisations. En effet, si l'employeur ne prévoit pas cette assurance complémentaire pour ses salariés, le salarié peut la souscrire lui-même, mais dans ce cas ce sera à lui d'en supporter les coûts. L'assurance peut couvrir les accidents survenant tant pendant le temps de travail que pendant le temps libre ("temps de loisirs") ou peut aussi être plus limitée et ne couvrir que les loisirs.
2. **L'assurance "loisirs" (vapaa-ajan vakuutus)**, conformément à la loi 459/2015 et en particulier, comme décrite dans le Titre VI. L'article 199 établit que "l'employeur qui a souscrit une assurance obligatoire [AT/MP] pour ses employés peut inclure une assurance volontaire contre les accidents pendant les loisirs. L'assurance indemnise ces accidents [...], à condition qu'ils ne soient pas survenus dans les circonstances visées aux articles 21 à 25". Dans les loisirs/temps libre, on peut ainsi inclure les temps de repas et de pauses, qui, comme vu, ne sont pas couverts par la Loi 459/2015 en cas de travail à domicile.

À la différence de la première, cette assurance ne peut être souscrite que par l'employeur auprès de la même compagnie d'assurances qu'il a choisie pour couvrir les AT/MP de ses employés, et non par le salarié directement [113].

En outre, d'après l'article 187 de la Loi 459/2015, "la compagnie d'assurances ne peut pas étendre la couverture de l'assurance volontaire", mais elle peut "limiter les conditions d'assurance [...] aux accidents survenus lors d'exercices récréatifs, exclure certains sports récréatifs de la police d'assurance ou limiter le nombre de personnes assurées".

Pendant la pandémie, un grand nombre d'employeurs a eu recours à cette assurance loisirs pour protéger davantage les salariés en télétravail. D'après les statistiques de TVK, en septembre 2020, environ un quart des employeurs avait souscrit ce type d'assurance soit pour l'ensemble du personnel, soit pour une partie seulement [115]. En 2022, environ un demi-million de salariés étaient couverts par une assurance loisirs souscrite par leur employeur (ce qui équivaut à un cinquième des salariés actifs dans le pays) [117].

3. **L'assurance télétravail (etätyövakuutus)** dont l'étendue - indiquée dans les conditions

⁶³ Vakuutusopimuslaki 543/1994.

générales d'assurance - peut varier et couvrir par exemple les trajets à destination et en provenance des crèches/écoles, les accidents survenant pendant les repas et les pauses, ou tout autre déplacement à l'intérieur du domicile. Cette assurance peut être souscrite uniquement par l'employeur pour ses salariés.

Les débats actuels et initiatives récentes pour élargir la couverture de l'assurance-accident en télétravail

Des débats et actions sont en cours concernant la couverture d'assurance-accident en télétravail et touchent tant le secteur public que privé.

Pour ce qui est du secteur public, le problème principal réside dans le fait que l'État ne peut souscrire aucune assurance auprès des compagnies privées. Cela signifie que de nombreux employés d'entreprises privées bénéficient actuellement d'une assurance supplémentaire en cas d'accidents en télétravail, ce qui est impossible pour les fonctionnaires.

Par conséquent, dans un communiqué de presse du 12 janvier 2022 [122], le ministère des Finances a indiqué qu'il allait lancer des travaux législatifs afin d'améliorer la protection contre les accidents du travail pour les fonctionnaires en télétravail (travaillant au domicile ou depuis un autre lieu extérieur). À cette fin, un groupe de travail, dont le mandat a expiré en avril 2022, était chargé de préparer un projet de loi en la matière. Il comprenait des membres des ministères des Finances, des Affaires sociales et de la Santé et du Trésor public. Il a soumis sa proposition au ministre des Collectivités locales le 20 avril 2022 [121]. Un projet de loi a été ouvert à la consultation jusqu'au 1^{er} juillet 2022 [109]. Discutée au Parlement finlandais au cours de l'automne 2022, la nouvelle loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Cette loi⁶⁴ ("Loi pour indemniser le personnel de l'État pour les accidents de travail causés par le travail à distance") semble accorder aux fonctionnaires une protection à distance assez ample, couvrant les accidents de travail qui se produisent tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu du travail à distance (domicile ou autre lieu externe).

Dans l'article 5, il est spécifié qu'"un accident lié au travail à distance des fonctionnaires est un événement soudain et imprévu, causé par un facteur extérieur, qui provoque une blessure ou une maladie chez une personne et qui se produit dans les locaux du lieu de travail à distance au cours d'une activité normalement liée au travail, autre que dans le cadre du travail". Cette formulation semble ainsi comprendre les accidents décrits à l'article 22 de la Loi 459/2015, comme se blesser pendant la préparation d'un café.

L'article 6 indique que, pour les fonctionnaires qui travaillent à distance, est également considéré comme accident de travail celui qui survient "en dehors du lieu de travail à distance dans une activité normalement associée aux conditions suivantes :

1. lors d'un trajet entre le domicile ou le lieu de travail et un site de travail à distance ou lors d'un trajet, pour des raisons professionnelles, entre des sites de travail à distance ;
2. à proximité du site de travail à distance pendant la pause repas ou la pause récréative habituelle et pendant le trajet qui y est immédiatement lié ;
3. lors d'un déplacement régulier entre le domicile ou tout autre lieu de travail à distance et les lieux de garde des enfants, avec la possibilité d'un détour mineur (afin d'aller dans un

⁶⁴ Laki valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta - Eduskunnan päätöksen mukais 1012/2022.

supermarché ou pour toute autre raison comparable)”.

Concernant le secteur privé, des revendications ont été faites afin d’améliorer la couverture des accidents en télétravail. Par exemple, en 2021, Akava, la Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l’enseignement supérieur, avait publié sur son site un communiqué [107] demandant un télétravail mieux protégé, tant pour le secteur public que privé, faisant les requêtes et propositions suivantes :

- Ajouter une définition officielle du télétravail dans la législation. En outre, les lois relatives au temps de travail, à la santé et sécurité au travail et aux accidents du travail devraient préciser les droits et obligations liés au télétravail.
- Étendre le champ d’application de la Loi 459/2015 (sur les AT/MP) pour mieux couvrir les accidents en télétravail, ou du moins rendre obligatoire pour l’employeur la souscription d’une assurance supplémentaire en télétravail pour ses salariés (actuellement volontaire).
- Intégrer dans la loi sur la sécurité et la santé au travail l’obligation pour l’employeur d’assurer également en télétravail l’ergonomie du poste de travail afin que celui-ci ne provoque pas de tension physique ou mentale nuisible ou dangereuse pour la santé de l’employé, et veiller à l’acquisition et au fonctionnement des équipements de travail nécessaires à l’exécution des tâches en télétravail.

Suite à la publication de la nouvelle loi sur la couverture contre les accidents de travail en télétravail pour le personnel de l’État, Akava [108] a constaté l’introduction d’une protection à distance pour les fonctionnaires bien plus étendue par rapport à celle qui actuellement s’applique à de nombreux employés du secteur privé. Vu que la souscription d’une assurance complémentaire pour les salariés du secteur privé demeure volontaire et à la discrétion des employeurs, pour Akava, cette nouvelle loi sur les fonctionnaires placerait “les salariés dans une position inégale en matière de couverture d’assurance à distance”.

Une protection limitée en cas d’accident en télétravail : exemples d’accidents non reconnus

Comme susmentionné, la protection est beaucoup plus limitée dans le cadre du télétravail pour les salariés du secteur privé, à moins de souscrire une assurance supplémentaire. Bien que de nombreuses entreprises privées aient eu recours à ces assurances additionnelles, cela ne concerne pas encore la totalité des salariés.

Actuellement, il n'existe pas encore de jurisprudence consolidée concernant les accidents de travail en télétravail [116]. Au niveau des assureurs, cependant, des cas d'accidents de télétravail n'ont pas été reconnus comme accidents de travail.

Pour rappel, l’interprétation de l’accident du travail est une interprétation juridique [114] faite conformément aux dispositions de la Loi 459/2015, et non sur la base des polices et conditions d’assurance des compagnies privées, sauf en cas d’assurances supplémentaires non obligatoires et non détaillées par la loi. En gérant l’assurance obligatoire AT/MP pour les salariés, les compagnies d’assurance privées agissent en qualité d’autorité publique.

Ci-dessous, quelques exemples d’accidents en télétravail qui n’ont pas été qualifiés d’accidents de travail :

- En 2020, une télétravailleuse participait à une réunion à distance depuis sa tablette et se promenait en même temps dans son jardin. Pendant la réunion, elle a trébuché dans son

jardin et s'est blessée au poignet. Si a priori le lien avec le travail semble exister (il s'agissait d'une réunion de travail), la compagnie d'assurances concernée a estimé que le choix de se promener dans le jardin pendant la réunion avait été pris par la travailleuse de manière autonome et qu'il ne s'agissait pas d'un acte imposé par/ou dû au travail [116]. Au domicile, la Loi 459/2015 prévoit seulement une couverture pour les accidents strictement liés au travail.

- En 2020, selon un premier exemple documenté par ERTO [113], un syndicat de professionnels du secteur privé, un employé en télétravail avait couru depuis sa salle de bains à son poste de travail à distance pour répondre à un appel (il n'est pas spécifié s'il s'agissait d'un appel professionnel ou privé. Vu que le travailleur se dirigeait à son poste de travail à distance, on peut imaginer que c'était son portable de travail qui sonnait). Pendant cette brève course, le travailleur a glissé sur un tapis et s'est blessé. La compagnie d'assurances n'a pas qualifié cet événement d'accident de travail, car il ne s'était pas produit "dans le cadre strict du travail", mais pendant une pause qui n'est pas couverte en télétravail par la Loi 459/2015.
- Le deuxième exemple documenté par ERTO [113] concerne un télétravailleur qui était tombé dans les escaliers alors qu'il allait récupérer le chargeur de son ordinateur de travail, situé au deuxième étage de sa maison. Vu que le travailleur avait positionné le chargeur et l'ordinateur dans des pièces différentes de la maison, le travailleur avait dû se déplacer. L'accident n'a pas été qualifié d'accident survenu dans le cadre strict du travail, car il y avait eu une "interruption" dans l'acte de travailler. L'employé a été toutefois indemnisé, non aux sens de la Loi 459/2015, mais parce que son employeur avait souscrit pour lui une assurance télétravail.

Au vu de ces exemples, la difficulté principale réside dans la distinction entre les accidents survenant "dans le cadre strict du travail" (donc l'acte de travailler en soi) et pendant des activités qui, même si indirectement liées au travail (comme récupérer un chargeur dans une autre salle), ne constituent pas le travail en soi.

On fait ainsi face à une frontière parfois "floue" entre les articles 21 et 22 de la Loi 459/2015 dans le cadre du travail à distance. Néanmoins, d'après Mari Karttunen, avocate à la Commission d'indemnisation des accidents (Tapaturma-asiain korvauslautakunta⁶⁵), cette distinction (valable seulement pour le travail à distance, car ces deux types d'accidents sont totalement couverts dans le travail en présentiel) s'explique du fait que "le droit de l'employeur à la gestion directe et à la supervision du travail ne s'étend pas au domicile", et "un employeur ne peut pas dicter comment et où le travail est effectué, [...] l'environnement de travail et [...] les risques encourus" au domicile [116].

Enfin, il convient de rappeler qu'un travailleur (ou l'employeur) peut contester la décision prise par la compagnie d'assurances. En particulier, le travailleur peut se tourner vers la Commission d'appel des accidents (Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta). La décision de la Commission peut être portée en appel devant le Tribunal des assurances (Vakuutusoikeus), puis devant la Cour suprême si celle-ci accorde l'autorisation de recours [114]. Fin 2020, seules 11 décisions ont été rendues par la Commission concernant des accidents survenus lors du travail à distance. En 2021, la Commission en a rendu davantage mais une seule affaire est arrivée au Tribunal des assurances. Début 2023, aucune affaire concernant un accident du travail survenu lors du travail à distance n'est arrivée à la Cour suprême [108].

⁶⁵ Abrégée en Tako, cette commission s'occupe de promouvoir l'uniformité des pratiques d'indemnisation conformément à la loi AT/MP (459/2015). Tako publie des instructions et avis généraux.

Le rôle d'Afa Försäkring dans le système d'assurance contre les accidents de travail

La protection contre les AT/MP constitue un pilier obligatoire de la sécurité sociale du pays, gérée par l'Agence suédoise de la sécurité sociale (Försäkringskassan). À cette protection légale de base s'ajoute une **couverture complémentaire**, déterminée dans les **conventions collectives** entre les employeurs et les syndicats de salariés. Cette couverture complémentaire est gérée par Afa Försäkring, qui est entièrement détenue par les partenaires sociaux suivants : la Confédération des entreprises suédoises (Svenskt Näringsliv), LO (la Confédération générale du travail de Suède, Landsorganisationen i Sverige) et PTK (Privattjänstemannakartellen, une organisation conjointe représentant 25 syndicats du secteur privé). Afa Försäkring agit sans but lucratif et assure les employés du secteur privé, des municipalités et des régions [124].

Les polices d'assurances de Afa Försäkring prévoient une protection non seulement pour les accidents de travail, mais également en cas de maladie, perte d'emploi, décès et de congé parental. L'étendue exacte des polices d'assurances pour les employés varie au cas par cas, en fonction de la convention collective en question. [129]

Actuellement, **90 % des salariés sont automatiquement couverts par ces polices d'assurance complémentaires** (dont l'employeur paie la prime) en vertu de leur contrat de travail [129].

En Suède, l'assurance contre les accidents de travail est appelée (et abrégée) différemment en fonction de la catégorie d'assurés :

- TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, littéralement "assurance contre les accidents du travail") pour les employés du secteur privé ;
- TFA-KL pour les employés des autorités municipales et régionales, de l'Église de Suède et de certaines entreprises municipales ;
- PSA pour les employés du gouvernement.

La protection contre les accidents de travail en télétravail

Comme souligné sur le site web de Afa Försäkring [125], afin qu'un accident survenu en télétravail soit reconnu comme accident de travail, **un lien direct entre l'accident et l'activité de travail doit être identifié**.

À la différence des accidents survenus lors d'un travail effectué en présentiel, il y a une interprétation plus stricte de l'accident de travail en télétravail : il est exigé que le travailleur se soit blessé **dans le cadre strict de l'exercice de ses fonctions**. Afa Försäkring cite des exemples pour clarifier ce qui peut être couvert en télétravail et ce qui ne l'est pas.

Sont ainsi considérés comme accidents de travail en télétravail :

- les chutes dues à des trébuchements sur les câbles de l'ordinateur de travail ;
- les chutes/accidents survenus pendant que le travailleur se promène dans la maison alors qu'il parle au téléphone avec son employeur ou des collègues ;
- des accidents survenus pendant des déplacements autorisés : par exemple, si le télétravailleur se déplace pour aller à un rendez-vous professionnel avec un client, ou pour aller chercher dans les locaux de l'employeur du matériel indispensable pour travailler (ordinateur, téléphone portable, etc.).

En revanche, tous les autres accidents pour lesquels le lien direct avec le travail ne peut pas être identifié ne sont pas couverts par l'assurance. En général, il s'agit des accidents "domestiques". Afa Försäkring cite ainsi ces exemples d'accidents non couverts à distance : se blesser pendant la préparation d'un café dans la cuisine - même pendant les heures du travail - ou en sortant pour des raisons privées, comme pour faire une promenade (à noter que ce dernier cas ne serait pas couvert non plus en cas de travail en présentiel).

Concernant l'accident de trajet, d'après Afa Försäkring, ce dernier est défini comme se produisant pendant le trajet direct habituel vers ou depuis le lieu du travail. Deux types de détours sont possibles [127] :

1. pour aller chercher ou déposer les enfants à l'école maternelle (en suédois förskola, "établissement préscolaire", qui accueille les enfants entre 2 et 5 ans) ;
2. en cas de covoiturage si celui-ci a lieu régulièrement et si l'itinéraire choisi est naturel pour le covoiturage [128].

Le trajet commence ou se termine lorsque le salarié franchit la porte de son domicile. En outre, il faut souligner une particularité concernant l'accident de trajet en Suède. En effet, l'assurance contre les accidents du travail ne s'applique pas lorsqu'un véhicule - soumis à l'assurance circulation routière obligatoire - est impliqué dans l'accident. Dans ce cas, le salarié blessé n'est pas indemnisé par Afa Försäkring, mais seulement par la sécurité sociale (Försäkringskassan) en cas d'arrêt de travail suite à l'accident et par l'assurance circulation routière.

Comme Afa Försäkring le souligne, certains déplacements effectués dans le cadre du travail comme les voyages d'affaires sont assimilables à l'acte de travailler ; d'éventuels accidents seraient ainsi des accidents de travail et non de trajet [127].

Revenant aux exemples d'accidents indemnisables en cas de télétravail cités par Afa Försäkring, les accidents dus aux déplacements en vue d'un rendez-vous professionnel seraient probablement assimilés aux accidents de travail. De manière similaire, se diriger vers le lieu de travail pour récupérer du matériel indispensable pour travailler, pourrait être assimilé à l'acte de travailler. Le site de l'assureur ne spécifie pas si la couverture en cas d'accident au moment d'amener/chercher les enfants à l'école maternelle s'étend aux situations de télétravail. En tout cas, comme précité, l'implication de véhicules pourrait également changer la donne.

Néanmoins, d'après des échanges entre EUROGIP et Afa Försäkring, il paraît impossible, a priori, d'avoir un accident de trajet lors du télétravail en Suède. Et quoi qu'il en soit, Afa Försäkring souligne que le facteur décisif dans la reconnaissance d'un accident de travail en télétravail sera l'analyse précise des circonstances individuelles ayant mené à l'accident.

Ergonomie, évaluation des risques, responsabilités de l'employeur en télétravail

L'EU-OSHA [2] classe la Suède et la Finlande dans la liste des pays qui ne disposent pas actuellement de définitions légales et/ou de législation spécifique concernant le télétravail.

Concernant l'Accord-cadre européen sur le télétravail de 2002, la Suède - tout comme la Finlande - l'a mis en œuvre par le biais d'accords-cadres nationaux fournissant des orientations générales et des recommandations.

L'Autorité suédoise pour l'environnement de travail (Arbetsmiljöverket), laquelle veille au respect par les entreprises et les organisations des dispositions légales applicables [133], souligne que la Loi sur l'environnement de travail (AML)⁶⁶ s'applique également dans le cadre du travail à distance.

⁶⁶ Arbetsmiljölagen (AML).

Ainsi, conformément à ces dispositions, l'employeur demeure responsable de l'environnement de travail également en télétravail et il est généralement tenu de fournir au télétravailleur les outils nécessaires à son travail, tels qu'un ordinateur, un téléphone portable et une assistance technique [131]. Les entreprises et les conventions collectives peuvent davantage réglementer le télétravail, ou prévoir des lignes directrices en la matière [138].

Néanmoins, il existe une limitation dans le cadre de la responsabilité de l'employeur concernant l'environnement de travail à distance. En effet, l'employeur n'est pas responsable de l'aménagement précis des pièces de travail à distance. Il est certes responsable d'identifier les risques professionnels en collaboration avec l'employé, mais la plupart des dispositions contenues dans la Réglementation sur l'Aménagement du lieu de travail⁶⁷ (AFS 2020: 1), modifié en 2020, ne s'appliquent pas [132], car l'employeur se trouve dans l'impossibilité de contrôler un lieu privé comme le domicile.

Dans son Chapitre VI, la Loi sur l'environnement de travail (AML) stipule que l'employeur et les employés doivent travailler ensemble pour créer un bon environnement de travail. Cette collaboration devient très importante en cas de travail à domicile du fait de la difficulté pour l'employeur d'identifier, de gérer et de résoudre rapidement les problèmes liés à l'environnement de travail. Concrètement, elle se traduit par une communication constante et claire entre les salariés et l'employeur. D'abord, il revient au travailleur de communiquer les risques potentiels pour sa santé et sécurité rencontrés au domicile (ou de son lieu de travail à distance), et en général de signaler si quelque chose ne fonctionne pas dans la mise en place du télétravail. Comme l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail le souligne [131], quand on travaille à domicile "un dialogue étroit et régulier entre employeurs et employés est simplement nécessaire pour détecter les signes de problèmes et de mauvaise santé".

Afin de bien mener une évaluation des risques à distance, une check-list⁶⁸ a été développée et mise à disposition par Prevent dès 2020, avec des questions portant sur l'environnement professionnel, organisationnel et social du télétravail. Prevent est une organisation à but non lucratif détenue par la Confédération des entreprises suédoises, LO et PTK (les mêmes qui détiennent Afa Försäkring), et vise à "transmettre des connaissances qui aident les entreprises à améliorer l'environnement de travail" [139]. La check-list pour le travail à distance a été élaborée dans le respect des dispositions de la Loi sur l'environnement de travail (AML) et des réglementations existantes en matière de travail de l'Autorité suédoise susmentionnée.

Comme indiqué par Prevent, d'autres moyens sont nécessaires pour identifier les risques en cas de travail à domicile qu'une surveillance traditionnelle [138], en raison, encore une fois, du caractère privé du domicile, généralement inviolable sans l'accord de l'employé. En Suède également, l'employeur n'a pas le droit d'effectuer des visites au domicile de son employé sans le consentement de ce dernier. L'Autorité suédoise explique à ce propos l'importance du dialogue entre l'employeur et l'employé : "si une personne ne veut pas montrer son lieu de travail à la maison, elle peut simplement le décrire" [131].

À ce propos, en octobre 2020, Susanna Stymne Airey, responsable de l'Unité Prévention chez Afa Försäkring, a également suggéré que les employés aient recours à des photographies pour témoigner de l'état de leur propre environnement de travail à domicile ; ou encore, que les employés mesurent eux-mêmes certains paramètres fondamentaux pour un lieu de travail sain,

⁶⁷ Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1), föreskrifter.

⁶⁸ Sur <https://checklists.prevent.se/checklist/answer/222> ou sur https://www.prevent.se/globalassets/.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljon/osa/distansarbete/distansarbete_ifyllningsbar.pdf (au format PDF)

comme l'exposition à la lumière du bureau de travail à distance. "Chacun doit assumer une responsabilité en matière d'environnement de travail", a-t-elle affirmé [137].

Enfin, à des fins de prévention, tant Prevent⁶⁹ que l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail⁷⁰ ont mis à disposition sur leurs sites des fiches, documents, vidéos et autres supports afin d'aider les employeurs et employés à bien mettre en œuvre un "télétravail sain", surtout en termes d'ergonomie.

D'ailleurs, Afa Försäkring, dans un article paru sur son site [136] s'interrogeant sur le futur du télétravail dans l'ère post-Covid-19, mettait en exergue l'importance de l'ergonomie en télétravail. Si la société veut continuer dans les années à venir à maintenir le télétravail, "l'ergonomie du bureau à domicile doit être revue. Mais qui paiera le mobilier, l'employeur ou l'employé ? Une discussion sur le droit du travail surgira probablement après la pandémie".

Les projets de recherche sur le télétravail et autres initiatives en la matière

Au cours de ces trois dernières années, Afa Försäkring a beaucoup investi dans la recherche afin d'enquêter sur les effets de la pandémie sur la santé physique et mentale des salariés. Dans la seule année 2020, 37 projets de recherche liés au Covid-19 ont été financés pour un total correspondant à environ à 9,1 millions d'euros [123].

Parmi les projets annoncés, deux concernent spécifiquement le télétravail et l'impact de cette nouvelle forme d'organisation sur le bien-être des employés [126] :

- "Télétravail et santé psychosociale pendant la pandémie de Covid-19". À la fin de 2020, l'Université de Mälardalen a reçu l'équivalent de 182 000 euros pour étudier le vécu des managers et des employés en matière de travail à distance pendant la pandémie de Covid-19. Le projet, qui s'est déroulé jusqu'en septembre 2022, porte sur la santé psychosociale, le bien-être, les nouvelles conditions de travail, l'équilibre travail-vie privée et la productivité. Les résultats pourront contribuer "à la mise en place d'un travail à distance sain et productif dans le futur".
- "Télétravail volontaire - comment affecte-t-il la santé au travail ?". Dans ce cas, l'Université de Gävle a reçu environ 237 000 euros pour enquêter sur la façon dont les employés d'une entreprise industrielle et d'une municipalité ont vécu leur environnement de travail physique et psychosocial, lors des périodes de télétravail recommandé pendant la crise de Covid-19. L'étude examinera également les effets du télétravail sur la productivité, l'équilibre travail-vie privée et le bien-être de ces travailleurs. Le projet se déroule jusqu'en septembre 2023 et les résultats pourraient conduire à des changements dans les recommandations concernant la mise en place du télétravail.

Enfin, il convient de rappeler qu'en 2021 le **gouvernement a publié la nouvelle stratégie de l'environnement de travail 2021-2025** qui s'intitule "Un bon environnement de travail pour l'avenir"⁷¹ et qui a été développée en concertation avec l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail et les partenaires sociaux.

Lors de la présentation de cette nouvelle stratégie, la ministre du Travail a souligné [135] à quel

⁶⁹ <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/distansarbete/tips-och-rad-vid-distansarbete/>

⁷⁰ <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>

⁷¹ Sveriges regering. *En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*.

point la pandémie a bouleversé la vie professionnelle de millions de travailleurs, ce qui a poussé le gouvernement à intervenir afin de trouver des réponses et des solutions aux nouveaux défis, découlant en particulier (mais pas seulement) du télétravail.

Dans le communiqué de presse du ministère du Travail annonçant la publication de cette stratégie, il est rappelé que toute personne travaillant en Suède a droit à un environnement de travail qui soit agréable et sûr. En considération de la pandémie et de l'évolution technologique, "que les services soient fournis via des applications ou que le travail ait lieu à la maison à la table de la cuisine", la répartition des responsabilités entre les différents acteurs doit être claire. C'est pour cette raison que le ministère a annoncé que "la réglementation sur l'environnement de travail sera revue dans le but de clarifier qui est responsable de l'environnement de travail dans les situations où il existe aujourd'hui des incertitudes". En règle générale, "le cadre réglementaire en matière de santé et de sécurité devra être adapté à la vie professionnelle d'aujourd'hui et de demain" [140]. Des actions législatives en la matière sont ainsi attendues en Suède dans un avenir proche.

5. Conclusion

Dans ce rapport, un aperçu de la couverture des accidents de travail en télétravail dans sept pays européens (France, Italie, Espagne, Allemagne, Autriche, Finlande et Suède) a été présenté.

Bien que le télétravail existe depuis des décennies, jusqu'à très récemment il n'était pas utilisé de façon intensive. La pandémie de Covid-19 a radicalement changé la donne, poussant des millions de travailleurs vers de nouvelles réalités de travail à distance qu'ils n'avaient jamais connues auparavant. Trois ans après le début de la pandémie, encore aujourd'hui de nombreux travailleurs ont recours au télétravail ou à des formes de travail mobile, qui se transforment de plus en plus en un modèle hybride conjuguant présence au bureau et travail à domicile.

Une telle augmentation du nombre de télétravailleurs pousse à s'interroger sur les questions de santé et sécurité sur le lieu de travail à distance, en particulier sur la couverture possible des accidents de travail survenant au domicile. Il existe de nombreuses questions auxquelles il n'est pas toujours facile de répondre, notamment comment assurer le respect des mesures SST dans un environnement auquel l'employeur n'a pas accès, à savoir le domicile.

C'est précisément pour faire face à ces nouveaux défis que de nombreux pays ont commencé à intervenir afin de mieux réglementer le télétravail, tant en général que concernant plus spécifiquement la couverture des accidents en télétravail. Il ne fait aucun doute que ce processus d'adaptation aux nouvelles formes de travail à distance se poursuivra à l'avenir, dans la mesure où la pandémie actuelle n'est pas encore terminée et qu'il faut renforcer la préparation à d'éventuelles futures crises sanitaires, comme stipulé par la Commission européenne dans son Cadre stratégique 2021-2027 pour la santé et la sécurité au travail⁷².

Une éventuelle directive en la matière, dont les négociations ont officiellement débuté le 4 octobre 2022, permettrait d'harmoniser l'encadrement du télétravail, minimisant les différences actuelles entre les pays sur un nombre élevé de questions concernant sa mise en œuvre (à partir

⁷² Cf. <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2021/10/Focus-Eurogip-cadre-strategique-SST-2021-2027.pdf>

de l'existence même ou non de définitions légales du télétravail dans le droit national).

Il n'est pas possible de dire à l'heure actuelle si cette directive viserait seulement le télétravail comme dans le cas de l'accord-cadre de 2002 ou également d'autres formes possibles de travail à distance (comme le travail mobile), qui se sont beaucoup développées durant la crise du Covid-19.

En outre, il faut préciser quant au sujet de ce rapport, que la directive ne pourrait apporter d'indications précises concernant la définition de l'accident de travail en télétravail ou des conditions de prise en charge étant donné que la plupart des dispositions d'assurance contre les AT/MP relèvent de la compétence exclusive des États membres.

Toutefois, la directive pourrait préciser des mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs à distance, puisque d'après les Traités de l'UE, ce domaine est partie intégrante de la "politique sociale" où l'UE possède des compétences partagées avec les États, avec des conséquences (indirectes) sur les systèmes AT/MP des pays.

Ce que l'on peut retenir de l'analyse faite dans le présent rapport

- La plupart des pays étudiés ici - France, Italie, Espagne, Allemagne et Autriche, mais pas la Finlande ni la Suède - disposent de **définitions légales et/ou de législations spécifiques relatives au télétravail** (et parfois également d'autres formes de travail mobile, comme le smart working en Italie) et le réglementent en détail, requérant certaines conditions précises (durée, accord avec l'employeur, choix d'un lieu précis de télétravail, etc.).
- L'employeur est généralement responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs, même à distance, conformément à la directive-cadre européenne sur la SST. Une première étape importante dans la prévention des risques consiste à les évaluer. Or, dans tous les pays analysés, **l'employeur n'a pas le droit d'inspecter le domicile du télétravailleur sans le consentement de celui-ci**, ce qui est également établi dans l'Accord-cadre européen sur le télétravail. Certains pays comme **l'Espagne, l'Allemagne, l'Autriche et la Suède ont élaboré des stratégies** (utilisation de webcams, questionnaires/check-lists, photographies, descriptions téléphoniques, etc.) pour surmonter cette impasse, tandis que la France exige des certifications sur l'honneur de la part des travailleurs ou de compagnies d'assurances des habitations sur la conformité de certains équipements, dont l'installation électrique par exemple.
- En ce qui concerne **le matériel ergonomique**, l'employeur n'a souvent aucune obligation de fournir celui-ci en cas de travail à distance (France, Italie pour le smart working, Finlande, Suède). Cependant, en Espagne, il est demandé d'indiquer dans l'accord de télétravail tout le mobilier et outils utilisés, les coûts encourus par l'employé, ainsi que la durée maximale du mobilier et des outils, qui doivent être changés en cas d'usure (et pour lesquels l'employeur participera aux coûts). En Allemagne, la définition du télétravail inclut l'obligation pour l'employeur de fournir également le mobilier nécessaire (on traite ici du cas spécifique du Telearbeit et non du Homeoffice mis en place pendant la pandémie). En Autriche, bien qu'il n'y ait pas d'obligation pour l'employeur de fournir d'équipements ergonomiques, l'État a mis en place un système d'avantages fiscaux pour aider les salariés à déduire de leurs impôts les frais liés à l'achat de tels équipements pour le télétravail.

À noter que rien n'empêche les entreprises, dans le cadre des accords de télétravail ou de conventions collectives, de fournir du matériel ergonomique à leurs employés en télétravail ou d'apporter une aide financière supplémentaire à ces derniers pour l'achat de tel matériel.

- En ce qui concerne **les accidents survenus en télétravail** (ou lors d'autres formes de travail mobile, ou en général de "travail à distance" comme en Finlande), certains pays disposent de définitions légales explicites dans leur législation nationale (France, Italie, Allemagne, Autriche, Finlande), de manière plus ou moins détaillée. Il s'agit certainement d'un point de départ fondamental pour comprendre les critères et les conditions de reconnaissance d'un accident survenu à distance et en dehors des locaux de l'employeur, mais aussi ce qui est couvert et ce qui ne l'est pas en télétravail / travail mobile.
- D'autres pays (Espagne) ne prévoient **pas de définition spécifique pour l'accident de travail en télétravail** et ont recours actuellement à la définition traditionnelle de l'accident du travail. C'était également le cas, jusqu'à très récemment, dans des pays tels que l'Allemagne et l'Autriche.
- Il existe une **présomption d'imputabilité** des accidents du travail en France et en Espagne, également en ce qui concerne le télétravail. Tout accident survenu sur le lieu de (télé)travail et pendant les heures de travail est présumé être un accident du travail. Il revient exclusivement à l'employeur (ou à la Mutua en Espagne) de prouver l'origine non professionnelle de l'accident, même en cas d'accident en télétravail (au domicile ou autre lieu comme un espace de coworking). Cela ne semble pas être le cas dans d'autres pays (Italie, Finlande, Suède) où, afin de bénéficier d'une indemnisation des préjudices, il doit y avoir un lien incontestable entre l'accident survenu à distance et l'activité professionnelle exercée au moment de l'accident. En Autriche, il existe une couverture accident assez large à l'intérieur du domicile (couvrant l'activité de travail en soi, les déplacements liés au travail dans d'autres pièces de la maison et les besoins essentiels), tandis qu'en Allemagne il existe désormais une couverture accident à l'intérieur du domicile équivalente à celle applicable lors du travail en présentiel.
- **Il n'est pas évident que les accidents de trajet** (y compris les déplacements lors de la pause midi ou les éventuels détours comme chercher les enfants à l'école) **soient couverts dans le cadre du télétravail**. Dans certains pays, la loi ou les assureurs le stipulent explicitement et l'étendent au télétravail / travail mobile, de manière quasiment équivalente au travail en présentiel (Autriche) ou sous certaines conditions (Italie pour le smart working, Allemagne concernant la possibilité d'accompagner/récupérer les enfants de l'école). En Finlande, cette couverture est formellement exclue en cas de travail à distance, sauf si une assurance complémentaire est souscrite (secteur privé). Dans d'autres pays, la couverture des accidents de trajet dans le cadre du télétravail n'est pas clairement définie par la loi (France, Espagne, Suède).
- Enfin, **certains pays ont l'intention de prendre (ou sont actuellement en train de prendre) des mesures législatives** afin d'améliorer la couverture des accidents en télétravail (Finlande, concernant le secteur public) ou pour mieux réglementer l'environnement de travail à distance (Suède). **Certains pays ont déjà pris des mesures législatives importantes** en matière de télétravail (Espagne) et d'accidents de travail à domicile (Allemagne, Autriche) au cours de ces trois années de pandémie. La France n'a pas opté pour une loi sur le télétravail pendant ces dernières années, mais elle a renforcé la négociation collective dans ce domaine avec l'ANI de 2020, ensuite rendu obligatoire par arrêté.

6. Bibliographie

UE

- [1] EU-OSHA. Regulating telework in a post-Covid-19 Europe. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2021. 28 pages. <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>
- [2] EU-OSHA. Teleworking during the pandemic: risks and prevention strategies. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2021. 32 pages. <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>
- [3] EUROFOUND. Living, working and Covid-19. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2020. 80 pages. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- [4] EUROFOUND. Living, working and Covid-19 (Update April 2021). Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Factsheet. 2021. 21 pages. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf
- [5] EUROFOUND. New forms of employment: 2020 update. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2020. 72 pages. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf
- [6] EUROFOUND. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2020. 66 pages. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf
- [7] EUROPEAN COMMISSION'S JOINT RESEARCH CENTRE (JRC). Teleworkability and the Covid-19 crisis: a new digital divide? Séville : European Commission. 2020. 74 pages. <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>

FRANCE

- [8] Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Bulletin officiel des conventions collectives. 13 février 2021. n° 2021/0005, pp.136-151. https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210005_0000_0019.pdf&isForGlobalBocc=false
- [9] Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Journal officiel de la République française. 13 avril 2021. n°0087, Texte n° 71. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043353723>
- [10] CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE RÉGION PARIS - ÎLE-DE-FRANCE. Du télétravail exceptionnel au télétravail régulier : quel encadrement juridique ? Octobre 2020. 16 pages. https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2021-06/2020_10%20-%20Etudes%20te%CC%81le%CC%81travail.pdf
- [11] Code de la sécurité sociale. Chapitre 1^{er} - Définitions : accident du travail et accident du trajet. (Articles L411-1 à L411-2). Legifrance.gouv.fr [en ligne]. Version en vigueur depuis le 18 juillet 2001. [Consulté le 17 avril 2022]. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006743008
- [12] Code du travail. Section 4 : Télétravail. (Articles L1222-9 à L1222-11). Legifrance.gouv.fr [en ligne]. Version en vigueur depuis le 27 décembre 2021. [Consulté le 17 avril 2022]. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/#LEGISCTA000025558058
- [13] Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Journal officiel de la République française. 12 février 2016 (Dernière mise à jour : 23 décembre 2021). n°0036. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983/>
- [14] INRS. Télétravail. Cadre juridique et conventionnel. Approche santé et sécurité. Édition INRS TJ 25. Paris : INRS. Août 2021. 44 pages. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TJ%2025>

[15] NIN Lin et LARBI Sarah. Accident en télétravail : l'imbroglia de la présomption d'imputabilité ! actuEL-HSE.fr [en ligne]. 8 février 2022. [Consulté le 10/5/2022]. <https://www.actuel-hse.fr/content/accident-en-teletravail-limbroglio-de-la-presomption-dimputabilite-0>

[16] TREVET Sophie. Télétravail et accident du travail : une présomption d'imputabilité indéboulonnable. Marvellavocats.com [en ligne]. [Consulté le 10/5/2022]. <https://marvellavocats.com/fr/newsroom/actualites/teletravail-et-accident-du-travail-une-presomption-dimputabilite>

ITALIE

[17] Accordo interconfederale 09-06-2004 recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES. Filcams.cgil.it [en ligne]. 9 juin 2004. [Consulté le 23/5/2022]. https://www.filcams.cgil.it/article/terziario/accordo_interconfederale_09-06-2004_recepimento_dell_accordo-quadro_europeo_sul_telelavoro_concluso_il_16_luglio_2002_tra_unice_ueapme_ceppe_ces

[18] Cade dalle scale in smart working: per l'Inail è un incidente sul lavoro. Risarcita di 20mila euro. Corriere della Sera. 17 avril 2021. [Consulté le 1/6/2022]. https://www.corriere.it/cronache/21_aprile_17/scivola-scale-smart-working-l-inail-incidente-lavoro-risarcita-20mila-euro-a828782c-9fa8-11eb-8597-6499de4a4df8.shtml

[19] CASADEI Cristina. Nelle aziende gli accordi per i modelli di frontiera. Smart working – Guida 2021. I Libri del Sole 24 Ore Settimanale. Avril 2021. n°9, pp.23-26. https://i2.res.24o.it/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/Oggetti_Embedded/Documenti/2021/04/27/AllPage-20210427.pdf

[20] CREDITO ASSICURAZIONI - CRÉDIT AGRICOLE. Accordo smart working, 9 marzo 2017. Olympus.uniurb.it [en ligne]. 9 mars 2017. [Consulté le 30/5/2022]. https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=16687:cred-agr-17sw&catid=227&Itemid=139

[21] Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. 17 mars 2020. n°70, pp. 1-67. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/03/17/70/sg/pdf>

[22] Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70. Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. 25 marzo 1999. n°70, pp. 5-7. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/1999/03/25/70/sg/pdf>

[23] Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 - TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. Revisione gennaio 2020. <https://www.ispettorato.gov.it/it/strumenti-e-servizi/Documents/Testo-unico-salute-sicurezza-sul-lavoro-81-08-edizione-gennaio-2020.pdf>

[24] DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA. Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. 2021. 6 pages. https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/PA_Linee_guida_lavoro_agile.pdf

[25] FANTINI Lorenzo. Salute e sicurezza sul lavoro, telelavoro e smart working. Dottrinalavoro.it [en ligne]. [Consulté le 30 mai 2022]. <https://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2018/07/Salute-e-sicurezza-sul-lavoro-telelavoro-e-smart-working-Fantini.pdf>

[26] GENTILINI Debora, FILOSA Giovanna. La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working. Inquadramento giuridico e sfide formative. Working Paper n. 20. ADAPT University Press. 2020. 28 pages. https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58059/mod_resource/content/1/wp_2020_20_gentilini_filosa.pdf

[27] GRUPPO DI STUDIO LAVORO AGILE. Relazione del gruppo di studio Lavoro agile. Décembre 2021. 28 pages. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Relazione-finale-Gruppo-di-Studio-Lavoro-agile-e-Protocollo.pdf>

[28] GRUPPO UBI BANCA. Accordo "politiche sociali" Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

- Fisac-cgil.it [en ligne]. 31 août 2018. [Consulté le 30/5/2022]. <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2018/09/Accordo-31082018.pdf>
- [29] INAIL. Circolare n. 48. 2 novembre 2017. 7 pages. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/testo-integrale-circolare-n-48-del-2-novembre-2017.pdf>
- [30] INAIL. Infortunio sul lavoro. Inail.it [en ligne]. [Consulté le 19/5/2022]. <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/infortunio-sul-lavoro.html>
- [31] INAIL. Lavoro agile in situazioni emergenziali - Applicazione di un modello "ibrido" tra lavoro agile e telelavoro. Milano : Tipolitografia Inail. 18 juin 2020. 4 pages. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-lavoro-agile-in-situazioni-emergenziali.pdf>
- [32] INAIL - Consiglio di Indirizzo e Vigilanza. Relazione Programmatica 2022 – 2024. Milano: Tipolitografia Inail. Mai 2021. 68 pages. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-civ-relazione-programmatica-2022-2024.pdf>
- [33] INCONTRA. Indagine sullo smart working 2020: il report completo con i risultati della ricerca. Incontra.info [en ligne]. 2020. [Consulté le 30/5/2022]. <https://www.incontra.info/indagine-sullo-smart-working-2020-il-report-completo-con-i-risultati-della-ricerca>
- [34] INCONTRA. Lo smart working oltre lo stato di emergenza. Incontra.info [en ligne]. 2020. [Consulté le 30/5/2022]. <https://www.incontra.info/lo-smart-working-oltre-lo-stato-di-emergenza>
- [35] Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. 13 juin 2017. n°135, pp. 1-19. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf>
- [36] Legge 24 aprile 2020, n. 27. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Proroga dei termini per l'adozione di decreti legislativi. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. 29 avril 2020. n°110, pp. 1-39. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/04/29/110/so/16/sg/pdf>
- [37] MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI. Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile. 7 décembre 2021. 8 pages. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf>
- [38] SALAZAR Paola. Smart working: aspetti di salute e sicurezza sul lavoro. Altalex.com [en ligne]. 20 septembre 2019. [Consulté le 23/5/2022]. <https://www.altalex.com/documents/news/2019/09/20/smart-working-aspetti-di-salute-e-sicurezza-lavoro>
- [39] Salute e Sicurezza: linee di indirizzo per la gestione dei rischi nello smart working - Documento del Consiglio Nazionale degli Ingegneri (C.N.I.). Fisac-cgil.it [en ligne]. 19 août 2021. [Consulté le 23/5/2022]. <https://www.fisac-cgil.it/111469/salute-e-sicurezza-linee-di-indirizzo-per-la-gestione-dei-rischi-nello-smart-working>
- [40] TORIELLO Silvana. Dell'assicurabilità INAIL del telelavoro. Laprevidenza.it [en ligne]. [Consulté le 23 mai 2022]. <http://www.laprevidenza.it/attachments/posts/Telelavoro%20-%20Assicurabilit%C3%A0%20in%20Inail%20-%20Toriello.html>
- [41] TORIELLO Silvana. Il punto sul telelavoro. Rivista degli infortuni e delle malattie professionali – INAIL. 2012. n°3. Parte I, pp. 683-703. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-dir-il-punto-sul-telelavoro.pdf?blobnocache=false>
- [42] TORIELLO Silvana. L'occasione di lavoro : brevi riflessioni. Una premessa tutta di giurisprudenza. Laprevidenza.it [en ligne]. [Consulté le 4/11/2022]. <http://www.laprevidenza.it/attachments/posts/occasione%20di%20lavoro.%20Una%20premesse%20tutta%20di%20giurisprudenza%20-%20Silvana%20Toriello.html>
- [43] Treviso, scivola dalle scale in smart working: riconosciuto infortunio sul lavoro, risarcimento di 20mila euro. Tgcom24. 17 avril 2021. [Consulté le 1/6/2022]. https://www.tgcom24.mediaset.it/cronaca/treviso-scivola-dalle-scale-in-smart-working-riconosciuto-infortunio-sul-lavoro-risarcimento-di20mila-euro_31087812-202102k.shtml

ESPAGNE

- [44] ASESORÍA MORLÁN. ¿Qué ocurre con los accidentes laborales durante el teletrabajo? Asesoriamorlan.com [en ligne]. 7 décembre 2021. [Consulté le 16/6/2022]. <https://www.asesoriamorlan.com/que-ocurre-con-los-accidentes-laborales-durante-el-teletrabajo/>
- [45] COMUNICACIÓN PODER JUDICIAL. El Tribunal Supremo considera accidente laboral la lesión cardiovascular sufrida por un trabajador durante la "pausa del bocadillo". Poderjudicial.es [en ligne]. 28 juillet 2020. [Consulté le 20/6/2022]. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-considera-accidente-laboral-la-lesion-cardiovascular-sufrida-por-un-trabajador-durante-la-pausa-del-bocadillo->
- [46] INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Notas Técnicas de Prevención n.1.165. 2021. 9 pages. <https://www.insst.es/documents/94886/0/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+para+su+integraci%C3%B3n+e+n+el+sistema+de+gesti%C3%B3n+de+la+SST+-+A%C3%B1o+2021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?t=1635167755677>
- [47] Juzgado de lo Social nº 1 Cáceres. 26 octubre 2022, Sentencia núm 273 / 2022. <https://www.poderjudicial.es/stfls/TRIBUNALES%20SUPERIORES%20DE%20JUSTICIA/TSJ%20Extremadura/DOCUMENTOS%20DE%20INTERES/Jdo%20Social%201%20C%3%A1ceres%2026%20oct%202022.pdf>
- [48] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado. 10 novembre 1995. nº269. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- [49] Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado. 7 juillet 2012. nº162. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- [50] Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado. 10 juillet 2021. nº164. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- [51] LIBRE MERCADO. Una lesión en el teletrabajo, ¿es accidente laboral o accidente doméstico? Libremercado.com [en ligne]. 24 mai 2021. [Consulté le 15/6/2022]. <https://www.libremercado.com/2021-05-24/teletrabajo-ley-regulacion-lesion-accidente-laboral-covid-domestico-prevencion-riesgos-6757785/>
- [52] MUÑOZ RUIZ Ana B. ¿Regulamos el accidente laboral en el teletrabajo? Elforodelabos.es [en ligne]. 23 octobre 2020 [Consulté le 15/6/2022]. <https://www.elforodelabos.es/2020/10/regulamos-el-accidente-laboral-en-el-teletrabajo/>
- [53] PIZARRO Daniel. El teletrabajo, un horizonte cercano. El Faro de Ceuta. 28 octobre 2020. [Consulté le 2/6/2022]. <https://elfarodeceuta.es/teletrabajo-horizonte-cercano/>
- [54] ¿Qué ocurre con los accidentes laborales durante el teletrabajo? Cinco Días - El País. 20 octobre 2021. [Consulté le 13/6/022]. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/15/extras/1634296950_326538.html
- [55] QUIRÓN PREVENCIÓN. Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia: preguntas y respuestas. Quironprevencion.com [en ligne]. 15 octobre 2020. [Consulté le 7/6/2022]. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/real-decreto-ley-28-2020-trabajo-distancia-preguntas-respue>
- [56] Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado. 29 mars 1995. nº75. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>
- [57] Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 31 octobre 2015. nº 261. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- [58] Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado. 23 septembre 2020. nº 253. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043
- [59] SUÁREZ Iván. Caerse al dejar a una hija en el colegio antes de ir al trabajo es accidente laboral. El Diario. 29 août 2019. [Consulté le 6/6/2022]. https://www.eldiario.es/canariasahora/tribunales/accidente-laboral-in-itinere-caida-colegio-supremo-tsjc_1_1380318.html

- [60] TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS, Sala de lo Social. 24 julio 2018, Sentencia núm. 812/2018. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ffaa1befd84ab492/20190515>
- [61] TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Social. 15 enero 2020, Sentencia núm. 25/2020 <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/37177da1bb8b3277>
- [62] TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Social. 13 octubre 2021, Sentencia núm. 1008/2021 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a442011ab546d02f/20211029>
- [63] UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO). Analizamos sentencia sobre accidente laboral en teletrabajo. Uso.es [en ligne]. 12 décembre 2022. [Consulté le 19/1/2023]. <https://www.uso.es/analizamos-sentencia-sobre-accidente-laboral-en-teletrabajo/>
- [64] UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO). Novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Uso.es [en ligne]. 26 juillet 2021. [Consulté le 15/6/2022]. <https://www.uso.es/novedades-de-la-ley-10-2021-de-9-de-julio-de-trabajo-a-distancia/>
- [65] VELÁZQUEZ Almudena. Accidente durante el teletrabajo: ¿cómo demostrarlo? Reclamador.es [en ligne]. 25 mai 2021. [Consulté le 14/6/2022]. <https://www.reclamador.es/blog/accidente-durante-teletrabajo/>
- [66] VILANOVA Jorge. Teletrabajo y accidente laboral. Asepeyo.es [en ligne]. [Consulté le 15/6/022]. <https://www.asepeyo.es/blog/gestion-y-rrhh/teletrabajo-y-accidente-laboral/>

ALLEMAGNE

- [67] Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Gesetze-im-internet.de [en ligne]. [Consulté le 15/6/2022]. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>
- [68] Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Gesetze-im-internet.de [en ligne]. [Consulté le 15/6/2022]. https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html
- [69] Arbeitswelt - FAQ Homeoffice. Arbeit & Gesundheit - das Portal für Sicherheitsbeauftragte. 21 avril 2022. [Consulté le 20/6/2022]. <https://aug.dguv.de/fuer-die-praxis/arbeitswelt/faq-homeoffice/>
- [70] Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Gesetze-im-internet.de [en ligne]. [Consulté le 15/6/2022]. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/BJNR117100994.html>
- [71] BAYERISCHEN LANDESSOZIALGERICHT (LSG). Urteil vom 12.05.2021, L 3 U 373/18. <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/node/169451>
- [72] BERUFGENOSSENSCHAFT ENERGIE TEXTIL ELEKTRO MEDIENERZEUGNISSE (BG ETEM). Arbeiten von zu Hause: rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitssicherheit. Bestell-Nr. JB013. 2022. 20 pages. <https://medien.bgetem.de/medienportal/artikel/SklwMTM->
- [73] Betriebsrätemodernisierungsgesetz Vom 14. Juni 2021. Bundesgesetzblatt. 17 juin 2021. Teil I, n°32, p. 1762. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s1762.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s1762.pdf%27%5D_1657293845692
- [74] BRAIG André. Neuerungen zur Unfallversicherung im Homeoffice. Humanresourcesmanager.de [en ligne]. 19 juillet 2021. [Consulté le 17/6/2022]. <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/neuerungen-zur-unfallversicherung-im-homeoffice/>
- [75] BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS). In welchen Fällen bin ich unfallversichert?. Bmas.de [en ligne]. [Consulté le 19/1/2023]. <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Fragen-und-Antworten/faq-in-welchen-faellen-bin-ich-unfallversichert-art.html>
- [76] BUNDESREGIERUNG. Betriebliche Mitbestimmung wird gestärkt. Bundesregierung.de [en ligne]. 18 juin 2021. [Consulté le 15/6/022]. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/betriebsraete-staerken-1884580>
- [77] BUNDESSOZIALGERICHT (BSG). Urteil vom 08.12.2021, B 2 U 4/21 R. <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/node/170893>

- [78] CMS. Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten. Cms.law/de [en ligne]. 12 juillet 2022. [Consulté le 22/7/2022]. <https://cms.law/de/deu/publication/homeoffice-telearbeit-und-mobiles-arbeiten>
- [79] DEUTSCHER BUNDESTAG. Alternierende Telearbeit. Rechtliche Regelungen und europäischer Forschungsstand in den EU-Mitgliedsstaaten. WD 6 - 3000 - 112/16. 30 septembre 2016. 14 pages. <https://www.bundestag.de/resource/blob/480130/cbdb34af5f55cada9843a22027d28b27/wd-6-112-16-pdf-data.pdf>
- [80] DEUTSCHER BUNDESTAG. Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen. WD 6 - 3000 - 149/16. 10 juillet 2017. 20 pages. <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>
- [81] DGUV. Home-Office: So bleibt die Arbeit sicher und gesund. Dguv.de [en ligne]. 16 mars 2020. [Consulté le 16/6/2022]. https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_1/details_1_385472.jsp
- [82] DGUV. Versicherungsschutz im Homeoffice. Dguv.de [en ligne]. 22 juin 2021. [Consulté le 16/6/2022]. https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_435666.jsp
- [83] Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG). Gesetze-im-internet.de [en ligne]. [Consulté le 22/6/2022]. <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>
- [84] LANDESSOZIALGERICHT (LSG) NORDRHEIN-WESTFALEN. Urteil vom 09.11.2020, L 17 U 487/19. <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/node/164960>
- [85] MÜLHEIMS Laurenz. Unfallversicherungsschutz im Homeoffice – Gestern ist nicht heute. DGUV forum. 2021. Ausgabe 11, ISSN 2699-7304, p.35. <https://forum.dguv.de/ausgabe/11-2021/artikel/unfallversicherungsschutz-im-homeoffice-gestern-ist-nicht-heute>
- [86] SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. GMBI 2020, S. 484-495 (Nr. 24/2020 v. 20.08.2020) zuletzt geänd.: GMBI 2021 S. 1331-1332 (Nr. 61/2021 v. 24.11.2021). 24 novembre 2021. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?blob=publicationFile&v=2>
- [87] SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV). BAnz AT 22.01.2021 V1. 21 janvier 2021. <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXKeln/BAnz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline>
- [88] Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) - Gesetzliche Unfallversicherung. Gesetze-im-internet.de [en ligne]. [Consulté le 22/6/2022]. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/BJNR125410996.html
- [89] SOZIALGERICHT AACHEN. Urteil vom 14.06.2019, S 6 U 5/19. <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=SG%20Aachen&Datum=14.06.2019&Aktenzeichen=S%206%20U%205/19>
- [90] SOZIALGERICHT MÜNCHEN. Urteil vom 04.10.2018, S 33 U 325/17. <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=SG%20M%FCnchen&Datum=04.10.2018&Aktenzeichen=S%2033%20U%20325/17>
- [91] UNFALLVERSICHERUNG BUND UND BAHN (UVB). Telearbeit, Mobiles Arbeiten und Homeoffice. 9040. Janvier 2021. 4 pages. https://www.uv-bund-bahn.de/fileadmin/user_upload/9040.pdf

AUTRICHE

- [92] Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Ris.bka.gv.at [en ligne]. [Consulté le 20/7/2022]. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>
- [93] ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Ris.bka.gv.at [en ligne]. [Consulté le 12/7/2022]. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>
- [94] ARBEITSINSPEKTION. Telearbeitsplätze, Homeoffice. Arbeitsinspektion.gv.at [en ligne]. [Consulté le 8/7/2022]. <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/homeoffice#>

- [95] Arbeitsruhegesetz. Ris.bka.gv.at [en ligne]. [Consulté le 12/7/2022]. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008541>
- [96] Arbeitsstättenverordnung (AStV). Ris.bka.gv.at [en ligne]. [Consulté le 12/7/2022]. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009098>
- [97] Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Ris.bka.gv.at [en ligne]. [Consulté le 7/7/2022]. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008872>
- [98] Arbeitszeitgesetz. Ris.bka.gv.at [en ligne]. [Consulté le 12/7/2022]. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>
- [99] AUVA. M.plus 022 Telearbeitsplätze. Vienne : Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. 2019. 28 pages. <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.679185&version=1563349579>
- [100] AUVA. Versicherungsschutz bei Homeoffice ab 01.04.2021. Auva.at [en ligne]. 1er avril 2021. [Consulté le 8/7/2022]. <https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.865710&portal=auvportal>
- [101] Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz geändert werden. Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich. 31 mars 2021. Teil I, Nr. 61/2021. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_I_61/BGBLA_2021_I_61.pdfsig
- [102] BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT. Ergonomisches Arbeiten im Homeoffice - Leitfaden und Checkliste für ein sicheres und gesundes Arbeiten zu Hause. Vienne : Bundesministerium für Arbeit. 2021. 20 pages. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:66f61c09-3d47-4d8b-8b89-9e86898ca145/20210512_Ergonomisches%20Arbeiten%20im%20Homeoffice.pdf
- [103] BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND WIRTSCHAFT. Arbeiten im Homeoffice – FAQ. Bmaw.gv.at [en ligne]. [Consulté le 29/7/2022]. <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/FAQ-Homeoffice.html>
- [104] BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN. Steuerliche Homeoffice-Regelungen. Oesterreich.gv.at [en ligne]. [Consulté le 11/7/2022]. https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern_und_finanzen/arbeitnehmerveranlagung/Steuerliche-Homeoffice-Regelungen.html
- [105] LEINFELLNER Peter. Homeoffice: Diese Regeln gelten aktuell für ArbeitnehmerInnen. Oegeb.at [en ligne]. 19 novembre 2021. [Consulté le 7/7/2022]. <https://www.oegeb.at/themen/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-am-arbeitsplatz/klare-regeln-home-fuer-homeoffice-fixiert>
- [106] WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (WKO). Homeoffice – Die neuen gesetzlichen Regelungen. WKO.at [en ligne]. 29 octobre 2021. [Consulté le 6/7/2022]. <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/homeoffice-die-neuen-gesetzlichen-regelungen.html>

FINLANDE

- [107] AKAVA. Akava esittää etätyötä koskevia muutoksia lainsäädäntöön: työntekijälle oikeus osittaiseen etätyöhön. Akava.fi [en ligne]. 2 septembre 2021. [Consulté le 22/7/2022]. <https://akava.fi/uutiset/akava-esittaa-etatyota-koskevia-muutoksia-lainsaadantoon-tyontekijalle-oikeus-osittaiseen-etatyohon/>
- [108] AKAVA. Tapaturma etätyössä – mitä työntekijälle korvataan?. Akava.fi [en ligne]. 13 janvier 2023. [Consulté le 20/1/2023]. <https://akava.fi/akavalainen/tapaturma-etatyossa-mita-tyontekijalle-korvataan/>
- [109] Hallituksen esitys laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta. Lausuntopalvelu.fi [en ligne]. [Consulté le 19/7/2022]. <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/ShowAllProposalAnswers?proposalId=2f4a103f-ce44-4e86-89c6-7ee534428a11>
- [110] HOLMAS Elina. Millainen vakuutus täydentämään etätyön tapaturmaturvaa? Tvki.fi [en ligne]. 3 septembre 2020. [Consulté le 13/7/2022]. <https://www.tvki.fi/uutiset-ja-blogit/blogit/millainen-vakuutus-taydentamaan-etatyon-tapaturmaturvaa/>

- [111] KARTTUNEN Mari. Töitähän minä kotonakin tein, miten niin työnantajan vakuutus ei korvaa? Tv.fi [en ligne]. 9 juin 2020. [Consulté le 19/7/2022]. <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/blogit/toitahan-mina-kotonakin-tein-miten-niin-tyonantajan-vakuutus-ei-korvaa/>
- [112] Laki valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta 1012/2022. Finlex.fi [en ligne]. [Consulté le 20/1/2023]. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221012>
- [113] LIEVONEN Helena. Kattaako työpaikkasi vakuutukset etätyön? Erto.fi [en ligne]. 8 septembre 2020. [Consulté le 18/7/2022]. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/blogi/4385-kattaako-tyoepaikkasi-vakuutukset-etaetyoen>
- [114] POHJOLAINEN Kirsi. Miten määräytyy se, mitä korvataan työtapaturmana. Tv.fi [en ligne]. 18 août 2021. [Consulté le 19/7/2022]. <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/blogit/miten-maaraytyy-se-mita-korvataan-tyotapaturmana/>
- [115] POHJOLAINEN Kirsi. Työtapaturman käsite on kaikille sama – onko myös tulevaisuudessa? Tv.fi [en ligne]. 9 février 2022. [Consulté le 18/7/2022]. <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/blogit/tyotapaturman-kasite-on-kaikille-sama-onko-myos-tulevaisuudessa/>
- [116] RAUTIO Marjatta. Tiedätkö vakuutusturvasi etätyössä? Nainen käveli etäkokouksessa kotipihalla ja kompastui – pakollinen vakuutus ei korvannut vahinkoja. Yle.fi [en ligne]. 6 octobre 2020. [Consulté le 20/7/2022]. <https://yle.fi/uutiset/3-11571170>
- [117] TVK. TVK:n arvio: Noin viidesosalla työntekijöistä on työnantajan ottama vakuutus myös vapaa-ajalle. Tv.fi [en ligne]. 2022. [Consulté le 20/7/2022]. <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/uutiset/2022/tvkn-arvio-noin-viidesosalla-tyontekijoista-on-tyonantajan-ottama-vakuutus-myos-vapaa-ajalle/>
- [118] TVK. Workers' compensation insurance in brief. Tv.fi [en ligne]. [Consulté le 13/7/2022]. <https://www.tvk.fi/en/insurance/workers-comp-in-brief/>
- [119] Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015. Finlex.fi [en ligne]. [Consulté le 18/7/2022]. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2015/20150459>
- [120] Vakuutuslainsäädännön muuttaminen 543/1994. Finlex.fi [en ligne]. [Consulté le 18/7/2022]. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1994/19940543>
- [121] VALTIOVARAINMINISTERIÖ. Lakiehdotus valtion henkilöstön työtapaturmasuojan laajentamisesta etätyössä lausunnoille. Vm.fi [en ligne]. 13 mai 2022. [Consulté le 20/7/2022]. <https://vm.fi/-/lakiehdotus-valuation-henkiloston-tyotapaturmasuojan-laajentamisesta-etatyossa-lausunnoille>
- [122] VALTIOVARAINMINISTERIÖ. Työryhmä valmistelee lakiehdotusta valtion henkilöstön työtapaturmasuojan laajentamiseksi etätyössä. Vm.fi [en ligne]. 12 janvier 2022. [Consulté le 20/7/2022]. <https://vm.fi/-/tyoryhma-valmistelee-lakiehdotusta-valuation-henkiloston-tyotapaturmasuojan-laajentamiseksi-etatyossa>

SUÈDE

- [123] AFA FÖRSÄKRING. 97 miljoner till 37 forskningsprojekt om coronapandemins effekter. Afaforsakring.se [en ligne]. 28 janvier 2021 [Consulté le 26/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2021/01/97-miljoner-till-37-forskningsprojekt-om-coronapandemins-effekter/>
- [124] AFA FÖRSÄKRING. Afa Försäkring i korthet. Afaforsakring.se [en ligne]. [Consulté le 25/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/om-afa-forsakring/afa-forsakring-i-korthet/>
- [125] AFA FÖRSÄKRING. Det här gäller för arbetsskada när du jobbar hemifrån. Afaforsakring.se [en ligne]. [Consulté le 25/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/fragor-och-svar--arbetsskadeforsakring/jobba-hemifran/>
- [126] AFA FÖRSÄKRING. Fem nya forskningsprojekt får finansiering – om hur covid-19 påverkar arbetsmiljö, hälsa, ledarskap. Afaforsakring.se [en ligne]. 20 octobre 2020 [Consulté le 26/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2020/10/fem-nya-forskningsprojekt-far-finansiering--om-hur-covid-19-paverkar-arbetsmiljo-halsaledarskap/>

- [127] AFA FÖRSÄKRING. Frågor och svar om arbetsskadeförsäkring. Afaforsakring.se [en ligne]. [Consulté le 25/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetskadeforsakring/fragor-och-svar---arbetskadeforsakring/>
- [128] AFA FÖRSÄKRING. Ordlista – Olycksfall. Afaforsakring.se [en ligne]. [Consulté le 25/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/ord/?w=Olycksfall>
- [129] AFA FÖRSÄKRING. Work-related insurance. F6285 22.04. 24 pages. https://www.afaforsakring.se/dokument/9ey38jyx28g3wk4bmk89/F6285_f-rs-kringar-i-arbetslivet_EN.pdf
- [130] Arbetsmiljölagen (1977:1160). Riksdagen.se [en ligne]. [Consulté le 28/7/2022]. https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160
- [131] ARBETSMILJÖVERKET. Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån. Av.se [en ligne]. [Consulté le 27/7/2022]. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>
- [132] ARBETSMILJÖVERKET. Ändringar i föreskrift om arbetsplatsens utformning. Av.se [en ligne]. [Consulté le 27/7/2022]. <https://www.av.se/inomhusmiljo/arbetsplatsens-utformning/andringar-i-foreskrift-om-arbetsplatsens-utformning/>
- [133] ARBETSMILJÖVERKET. Om oss. Av.se [en ligne]. [Consulté le 27/7/2022]. <https://www.av.se/om-oss/>
- [134] Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1). Av.se [en ligne]. 30 juin 2020. [Consulté le 28/7/2022]. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-afs2020-1.pdf>
- [135] FREDHOLM Adam. Arbetsmarknadsministern presenterade regeringens nya arbetsmiljöstrategi. Afaforsakring.se [en ligne]. 2021 [Consulté le 26/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/seminarier/seminarier-2021/regeringens-nya-arbetsmiljostrategi-2021/>
- [136] JANSON Karin. Hur ser distansarbete ut efter corona? Afaforsakring.se [en ligne]. [Consulté le 26/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/tryggpajobbet/covid-19-i-fokus/distansarbete-efter-corona/>
- [137] LÖWENDAHL Johanna. Webinarium: Arbetsmiljön under covid-19 – med arbetsmarknadsminister Eva Nordmark. Afaforsakring.se [en ligne]. 2020. [Consulté le 26/7/2022]. <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/seminarier/seminarier-2020/arbetsmiljon-under-covid-19--med-arbetsmarknadsminister-eva-nordmark/>
- [138] PREVENT. Arbetsmiljö vid distansarbete. Prevent.se [en ligne]. [Consulté le 27/7/2022]. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/distansarbete/>
- [139] PREVENT. Om Prevent. Prevent.se [en ligne]. [Consulté le 27/7/2022]. <https://www.prevent.se/om-prevent/>
- [140] REGERINGSKANSLIET. Regeringen höjer ambitionen i nya arbetsmiljöstrategin. Regeringen.se [en ligne]. 11 février 2021. [Consulté le 28/7/2022]. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/02/regeringen-hojer-ambitionen-i-nya-arbetsmiljostrategin/>
- [141] SVERIGES REGERING. En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Regeringens skrivelse 2020/21:92. 11 février 2021. 31 pages. <https://www.regeringen.se/contentassets/33c82f11026848a6bcf68745b0f49249/en-god-arbetsmiljo-for-framtiden--regeringens-arbetsmiljostrategi-20212025.pdf>

AUTRES

- [142] CES, UNICE/UEAPME et CEEP. Accord-cadre sur le télétravail. 16 juillet 2002. 5 pages. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20FR.pdf
- [143] PADYCH Claire. Télétravail : la négociation européenne s'ouvre en vue d'une directive. Liaisons Sociales Europe. 7 octobre 2022. n° 81. [Consulté le 13 octobre 2022]. <https://www.liaisons-sociales.fr/lse/2022/10/04/teletravail-la-negociation-europeenne-s-ouvre-en-vue-d-une-directive>



Télétravail et accident de travail dans sept pays européens
Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Suède

EUROGIP - Paris

mars 2023 - 70 pages

Réf. EUROGIP-180/F

ISBN 979-10-97358-56-3

Photo couverture Nataliya Vaitkevich <https://www.pexels.com/fr>

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER

Auteur : Annarita PIAZZA

Créé en 1991 par l'Assurance Maladie-Risques professionnels,
EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources sur
la prévention et l'assurance des risques professionnels en Europe



51 avenue des Gobelins, F-75013 Paris