



Communiqué de presse

11 avril 2023

Télétravail et accident de travail dans sept pays européens¹ Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie et Suède

L'Union européenne afficherait un taux moyen de 20% de télétravailleurs, avec de fortes disparités entre les pays d'Europe du Nord et du Sud. La crise sanitaire liée au Covid-19 a entraîné une accélération sans précédent de ce mode d'organisation du travail. En effet, en 2021, deux salariés européens sur dix ont pratiqué le télétravail, soit deux fois plus qu'en 2019.

La pratique du télétravail étant maintenant durablement instaurée, a fortiori dans sa forme hybride conjuguant travail au bureau et à domicile, plusieurs questions se posent :

- De quelle couverture bénéficie le salarié en cas d'accident du travail en télétravail ?
- Quelles sont les prérogatives de l'employeur qui reste responsable de la santé et la sécurité du salarié ?
- Quelle législation s'est développée et s'applique aujourd'hui ?
- Quelle jurisprudence ?

Le nouveau rapport d'EUROGIP "TÉLÉTRAVAIL ET ACCIDENT DE TRAVAIL DANS SEPT PAYS EUROPÉENS" analyse la situation au regard de ces questions en **Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie et Suède**.

Les principaux enseignements de l'analyse d'EUROGIP sont les suivants :

- ▶ **À l'heure actuelle, il n'existe pas d'actes législatifs européens concernant spécifiquement le télétravail.** La référence est l'**Accord-cadre européen sur le télétravail**², conclu le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux de manière autonome. Ce texte n'étant pas contraignant, chaque État membre de l'UE avait le choix de le transposer ou non dans sa législation/réglementation nationale et de le reprendre sous diverses formes.

¹ Rapport sur <https://eurogip.fr/accident-de-travail-et-teletravail-dans-7-pays-europeens-le-nouveau-rapport-deurogip/>

² Accord cadre européen sur le télétravail sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131>

- ▶ Mais les choses pourraient changer. En effet, les partenaires sociaux ont lancé en octobre 2022 des négociations en vue de mettre à jour l'Accord de 2002 et d'une **éventuelle proposition de directive européenne** qui pourrait voir le jour en 2023. Celle-ci se concentrerait sur l'accès et l'organisation du télétravail, la prise en charge par l'employeur des équipements et des frais liés, le droit à la déconnexion, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, la nécessité de renforcer la négociation collective dans ce domaine. La nouveauté par rapport à l'Accord-cadre est que la directive devra être transposée dans la législation nationale des États membres de l'UE, avec pour effet une certaine harmonisation.
- ▶ **L'Accord-cadre définit le télétravail “comme une forme d'organisation et/ou de 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.” À l'exception de la Finlande et de la Suède, les pays étudiés par EUROGIP disposent de définitions légales et/ou de législations spécifiques relatives au télétravail (et parfois à 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 reste généralement responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs**, même à distance, conformément à la directive-cadre européenne (89/391/CEE³) et autres directives particulières. En revanche, tous les pays couverts par l'étude mentionnent la difficulté, voire l'impossibilité, pour l'employeur de vérifier la conformité avec les normes applicables, ni de procéder à des inspections du lieu de travail, souvent privé, sans le consentement du télétravailleur. En Espagne, Allemagne, Autriche et Suède, l'utilisation de webcams, questionnaires/check-lists, photographies, descriptions téléphoniques, etc. visent à pallier cette difficulté. En France, les télétravailleurs doivent généralement, en application des accords de télétravail, fournir un certificat sur l'honneur ou une attestation de leur assureur habitation sur la conformité de certains équipements, dont l'installation électrique par exemple. À noter par ailleurs que le travailleur est généralement tenu de coopérer à la mise en œuvre des mesures de prévention et de santé-sécurité au travail.
- ▶ L'employeur n'est le plus souvent pas obligé de fournir du **matériel et mobilier répondant aux standards ergonomiques**. Toutefois en Espagne, l'accord de télétravail doit mentionner les coûts supportés par l'employé pour le mobilier et les outils utilisés ainsi que la durée maximale de ces derniers. En effet, l'employeur participera aux frais de remplacement en cas d'usure. En Italie, l'employeur doit fournir le matériel nécessaire, y compris ergonomique, en cas de télétravail (mais non en *smart working*). En Allemagne, la définition du télétravail inclut l'obligation pour l'employeur de fournir le mobilier nécessaire. En Autriche, 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.

³ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391&qid=1680791824605>

- ▶ En ce qui concerne **les accidents survenus en télétravail**, certaines législations nationales disposent de définitions explicites (France, Italie pour le *smart working*, Allemagne, Autriche, Finlande) plus ou moins détaillées. On peut noter que plusieurs législations ont été adoptées en 2021 et 2023.
- ▶ Il existe une **présomption d'imputabilité** des accidents du travail en France et en Espagne. Autrement dit, 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. Dans d'autres pays (Italie, Finlande, Suède), l'indemnisation des préjudices est subordonnée au 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 pour satisfaire 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.
- ▶ En ce qui concerne les **accidents de trajet** (y compris lors de la pause déjeuner ou des éventuels détours pour chercher les enfants à l'école par exemple), certaines lois nationales ou les assureurs AT/MP stipulent explicitement que la couverture en cas de télétravail est quasiment équivalente à celle 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 à souscrire une assurance complémentaire (secteur privé).

Le rapport d'EUROGIP présente une synthèse plus exhaustive, le détail des dispositions pour chacun des sept pays couverts et une riche bibliographie sur tous les textes qui ont été utiles à sa rédaction.

Contact presse
Isabelle Leleu, EUROGIP, leleu@eurogip.fr