

Sommaire

à la Une

Santé-Sécurité

Le télétravail enfin inscrit dans le code du travail (1/2)

Santé-Sécurité

Quid de la santé des soignants ?

Santé-Sécurité

Bien choisir son consultant en risques psychosociaux

Produits chimiques

Nouvelles méthodes d'analyses pour le contrôle de la teneur en dioxines

parole d'expert

Santé-Sécurité

"Les entreprises n'ont pas encore la maturité nécessaire pour une véritable analyse des accidents" (2/2)

agenda

Intersol 2012

Le psychosociologue et les pratiques actuelles du consulting en management

29èmes journée de l'ADHYS

"Comment prendre en compte les risques psychosociaux"

:: :: :: à la Une :: :: ::

Santé-Sécurité

Le télétravail enfin inscrit dans le code du travail (1/2)

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 a intégré, dans le code du travail, le cadre juridique du télétravail défini par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005. La loi fixe toutefois moins de précisions. Avant d'aborder les conditions de travail du télétravailleur, revenons sur les conditions de mise en place du télétravail.



Le télétravail a fait l'objet d'un accord-cadre européen du 16 juillet 2002 qui a été transposé en France par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005.

Cet accord, étendu à toutes les entreprises par arrêté du 30 mai et du 15 juin 2006, n'a pourtant pas permis de développer ce mode d'organisation du travail. En France, seuls 9 % des salariés sont des télétravailleurs (la moyenne communautaire s'élève à 18 %).

C'est pourquoi le législateur a décidé de fournir des bases légales du télétravail dans le code du travail. C'est l'objet de l'article 46 de la loi Warsmann du 22 mars 2012.

A noter que sont exclues du champ d'application de l'ANI du 19 juillet 2005, les entreprises dont l'activité professionnelle est représentée par une fédération patronale n'adhérant pas au MEDEF, à la CGPME ou à l'UPA ou qui ne sont adhérentes d'aucune fédération.

Définition du télétravail

Le télétravail 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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

La définition légale du télétravail reprend celle de l'ANI du 19 juillet 2005 qui s'était déjà inspirée de celle de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002. Mais contrairement à l'ANI, le code du travail n'a pas prévu d'intégrer dans le télétravail, les salariés « nomades », c'est-à-dire les salariés qui effectuent habituellement leur prestation de travail en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux notamment).

Cette définition permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques : télétravail à domicile à plein-temps ; télétravail comportant une alternance de périodes passées sur le lieu de

travail habituel et de périodes passées au domicile ; télétravail en télécentres (dans un autre local que le domicile).

Mise en place

Un accord écrit du salarié suffit mais est nécessaire

Pour la mise en place du télétravail, le législateur, à l'instar de l'ANI, exige un accord écrit du salarié ; sans cet accord écrit, le télétravail ne peut s'imposer au salarié.

L'acceptation du salarié à être télétravailleur peut être donnée dès l'embauche par le biais d'une clause spécifique dans le contrat de travail, soit ultérieurement par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le contrat de travail ou son avenant devra préciser les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant doit préciser les modalités de contrôle du temps de travail.

Selon l'ANI, le salarié devra également se voir remettre, par écrit, l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail, y compris : les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique ; les modalités d'évaluation de la charge de travail ; les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise ; ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc. Le télétravail repose sur le volontariat ; il ne peut être imposé au salarié. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Pas besoin d'un accord collectif

Le législateur n'exige pas la négociation d'un accord collectif pour mettre en place le télétravail. Si un accord collectif est toutefois conclu, le télétravail ne pourra pas s'imposer aux salariés concernés s'ils n'ont pas donné leur accord.

Si l'employeur choisit de négocier un accord, l'ANI interdit un certain nombre de dérogations sur les thèmes suivants : définition du télétravail, principe du volontariat, principe de réversibilité, principe d'égalité de traitement, protection de la vie privée, mise à disposition des équipements nécessaires au télétravail, règles sur la santé et la sécurité au travail, accès à la formation, bénéfice des droits collectifs.

Le CE et le CHSCT doivent être consultés

Contrairement à l'ANI, la loi ne prévoit pas la consultation préalable des représentants du personnel pour introduire le télétravail dans l'entreprise. Néanmoins l'employeur doit consulter :

- le comité d'entreprise au titre de ses attributions générales énumérées à l'article L. 2323-6 du code du travail dans la mesure où le télétravail est un mode d'organisation du travail qui relève des conditions de travail ;
- et le CHSCT au titre de l'article L 4612-8 du code du travail car la mise en place du télétravail est une « décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail » ; il s'agit « d'une transformation importante des postes de travail » découlant de la modification de l'organisation du travail liée au télétravail.

Il devra également les consulter si les modalités du télétravail sont modifiées ultérieurement.

A noter que le comité d'entreprise doit rendre son avis après celui du CHSCT.

La conformité du domicile à l'exercice du télétravail doit être vérifiée au préalable

La loi ne le prévoit pas mais, dans le cadre de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit s'assurer, avant de mettre en place le télétravail, de la conformité du domicile du salarié, notamment ses installations électriques, à l'exercice du télétravail.

L'employeur doit fournir les équipements nécessaires au télétravail. Les dépenses liées à l'aménagement de l'espace de travail et à sa mise en conformité sont prises en charge par l'employeur.

Cas particulier du recours au télétravail en cas de pandémie

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

A noter que dans ce cas de figure, l'accord du salarié ne sera pas nécessaire.

Fin du télétravail : caractère réversible

La clause contractuelle relative au télétravail doit préciser les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

D'autre part, l'ANI prévoit que si les deux parties sont d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation doit avoir lieu. Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa

qualification. Cette précision n'est pas reprise par la loi mais s'impose aux parties par l'ANI. Par ailleurs, le télétravailleur peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie alors d'une priorité d'accès à ce poste. En revanche, l'employeur ne peut unilatéralement remettre en cause le télétravail sans l'accord préalable du salarié. Il s'agit d'une modification du contrat qui nécessite l'accord préalable du salarié.

 **Documents joints à télécharger sur le site :**
[Loi](#)

Par [Nathalie Lebreton](#), Dictionnaire permanent Droit social

[Conditions de travail \(974\)](#)

[Risques professionnels \(619\)](#)

Services accessibles sur le site



Reagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

Santé-Sécurité

Quid de la santé des soignants ?

Le personnel soignant est en première ligne face à la souffrance des patients. Mais que se passe-t-il quand c'est le personnel qualifié qui est exposé et doit faire face à sa propre souffrance ? Dans le Nord, le groupe hospitalier de l'Institut Catholique de Lille (GHICL) a dressé un état des lieux de la santé de ses effectifs.

Le groupe est composé de deux hôpitaux soit un effectif total de 2833 personnes dont la majorité est des femmes (70%). Plus de 46% des infirmiers ont moins de dix ans d'ancienneté. En revanche, les aides soignants ont en majorité plus de vingt cinq ans d'ancienneté. "On note une tendance générale à un épuisement progressif au niveau des soignants, des encadrants et même des dirigeants", observe Olivier Deloraine, médecin du travail dans le groupe.

Décalage entre vocation et réalité

"Les soignants n'ont pas fait ce métier pour faire du chiffre mais pour soigner des patients. Or, ils ont de moins en moins la possibilité de faire ce pourquoi ils se sont destinés", analyse Olivier Deloraine.

En cause ? D'après le médecin du travail, l'intensification du travail, la diminution des marges de manœuvre, l'évolution de la patientèle plus âgée et plus dépendante qui augmenterait le risque professionnel.

Un mal être et une souffrance en progression

"La grande majorité des travailleurs handicapés dans notre établissement le sont devenus au fur et à mesure de leur activité. Par ailleurs, on voit de moins en moins de visites périodiques, délaissées au profit de visites de reprise et d'embauche. C'est un signe de l'état de tension dans l'établissement."

En 2007, le nombre d'inaptitudes prononcées s'élevait à 8. En 2010, il approchait la vingtaine dont une personne de 23 ans. "Les chiffres montrent un rajeunissement progressif des personnes déclarées inaptes. Ce qui n'est pas rassurant. Parmi elles, une grande part des soignants mais aussi une surreprésentation des ouvriers."

Mise en place d'un dispositif d'accompagnement

Une commission de maintien à l'emploi a été créée au sein du GHICL. La première



A lire également sur le site

Supprimer les risques psychosociaux ne suffit pas pour assurer le bien-être au travail

lu, vu, entendu

Les salariés préfèrent être seuls dans leur bureau

lu, vu, entendu

Comment réussir l'intégration de la fonction commerciale ?

paroles d'expert

réunion s'est tenue en janvier 2011. "Cette commission regroupe la DRH, le responsable des affaires juridiques, les médecins du travail et les référents handicap. " Concrètement, cette commission se réunit une fois par mois pour assurer le suivi des cas déjà discutés. "Nous avons une nécessité de moyens et non une obligation de résultats. C'est l'engagement que nous avons pris avec la direction. "

Les premiers chiffres et des solutions transitoires

"En six mois, la commission a géré 37 salariés, 29 étaient en arrêt et 8 en inaptitude. Pour ces 29 personnes, on a proposé un reclassement pour 14 d'entre elles, 11 sont toujours en attente et 4 ont été déclarées inaptées."

Les solutions envisagées sont transitoires et en accord avec le soignant concerné :

formation, changement de poste, bilan de compétences ou encore reclassement transitoire avec une formation en septembre 2012.

Des perspectives d'avenir moroses

"La commission est devenue indispensable dans l'institution. L'avenir de celle-ci passe avant tout par la santé de ses salariés. Il y a pourtant un réel paradoxe entre coûter moins cher et soigner mieux surtout si la variable est le salarié." Le médecin du travail constate que les postes adaptés diminuent et qu'il y a une majoration de situations problématiques, le tout dans un contexte économique alarmant.

Dans ses prochaines missions, la commission entend intégrer la dimension psychologique du personnel et entamer des négociations autour des risques psycho-sociaux, de la pénibilité et du travail des seniors.

Vers la création d'outils d'évaluation de la santé des soignants

Pour dresser un état des lieux représentatif, une étude nationale a été menée, entre 2005 et 2008, auprès de 7 CHU (Grenoble, Lille, Toulouse, Bordeaux, Limoges, Strasbourg et Nancy). Il s'agit de la cohorte ORSOSA* (organisation des soins santé) visant à évaluer les contraintes psychologiques et organisationnelles au travail et santé chez le personnel soignant dans les centres hospitaliers.

"Plus de 4500 soignants ont répondu à un questionnaire quant aux aspects organisationnels de leur travail, précise Alexandra Salembier-Trichard, médecin coordinatrice régionale de l'étude pour le Nord-Pas de Calais. Ce qui a permis l'obtention d'indicateurs pertinents facilitant le diagnostic à partir duquel on va pouvoir mener objectivement des actions."

L'item qui est ressorti le plus souvent est le manque de soutien de la part de la direction. "Il est vrai que ce point a obtenu le plus mauvais score mais il ne représente pas un danger pour la santé. Le plus péjoratif est l'absence de communication qui peut avoir des conséquences à long terme sur la santé mentale."

Cette étude a permis de pointer les dysfonctionnements dans l'organisation. "Au-delà des chiffres, ce qui est intéressant c'est de pouvoir montrer qu'il y a des services qui cumulent et observer dans le temps si des conséquences réelles sur la santé des sondés apparaissent."

*<http://www.git-france.org/fichiers/gre11AS.pdf>

Par **Nadia Daki**

Conditions de travail (974)
Gestion d'équipe (93)

Lieux de travail (130)
Communication (74)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

Santé-Sécurité

Bien choisir son consultant en risques psychosociaux

La DGT publie un guide à destination des entreprises afin de les aider à bien choisir leur consultant en risques psychosociaux et évaluer son savoir-faire et son expérience. Le document de travail donne aussi des conseils pour bien travailler avec lui

Produits chimiques

Nouvelles méthodes d'analyses pour le contrôle de la teneur en dioxines

Du fait de l'application de nouvelles teneurs maximales pour les PCB autres que ceux de type dioxine, et de la mise à jour des critères applicables aux méthodes de dépistage, le règlement n° 1883/2006 est remplacé par le règlement n° 252/2012. Ce règlement, qui s'applique à compter du 12 avril 2012, fixe de nouvelles méthodes de prélèvement et d'analyse d'échantillons utilisées pour le contrôle officiel des teneurs en dioxines et en PCB de type dioxine de certaines denrées alimentaires. L'ancien règlement est abrogé.

:: :: paroles d'expert :: ::

Santé-Sécurité

"Les entreprises n'ont pas encore la maturité nécessaire pour une véritable analyse des accidents" (2/2)

L'analyse des causes profondes d'un accident est essentielle, comme nous l'expliquait la semaine dernière* Myriam Promé, ergonomiste et membre de l'ICSI (Institut pour une culture de sécurité industrielle). Mais les entreprises ne semblent aujourd'hui pas encore prêtes pour réaliser une véritable analyse des accidents.

L'analyse de l'accident requiert 2 temps distincts

Selon l'ICSI (Institut pour une culture de sécurité industrielle), encore trop d'analyses d'accidents s'arrêtent aux causes immédiates et n'aboutissent à aucune amélioration durable. Pour Myriam Promé, ergonomiste et membre de l'ICSI, il s'agit notamment d'un problème culturel : "les entreprises ont les outils pour comprendre l'origine des erreurs, mais elles cherchent à dédouaner leur responsabilité". "Si l'on partait du principe que quoiqu'il arrive, les entreprises sont responsables financièrement d'un accident, elles seraient plus enclines à vraiment vouloir connaître les causes de l'accident et bien analyser; à partir de là, on gagnerait vraiment en progrès puisque les analyses seraient meilleures", ajoute-t-elle.

Une bonne analyse requiert en effet deux étapes : une étape de compréhension et une étape de correction. Rechercher les causes "racines" n'est donc pas compatible avec une solution immédiate, trop souvent appliquée en réalité. "Il faut faire attention aux pansements sur une jambe de bois", prévient Mme Promé.

Dépassez l'explication de l'"erreur humaine"

"En pratique, toutes les entreprises souhaitent comprendre ce qui s'est passé lorsqu'un accident se produit, mais toutes ne mettent pas la même chose derrière le mot *comprendre*", souligne Mme Promé.

"Aujourd'hui, dans les analyses, bien souvent le volet déclencheur de l'accident, issu de l'organisation du travail, n'est pas exploré; c'est donc le problème majeur, on veut bien comprendre ce qui s'est passé mais on ne parvient pas à dépasser l'explication simpliste de l'"erreur humaine" pour savoir réellement pourquoi on est arrivé à l'accident", explique-t-elle.

"L'erreur humaine est considérée comme une explication, hors, il s'agit en réalité d'une panne humaine pour laquelle on doit chercher une explication", précise-t-elle.

"Si l'on prend l'exemple du naufrage du Costa Concordia en janvier dernier, il est intéressant d'observer qu'en réalité, le salut aux habitants de l'île italienne par les capitaines de navires, notamment en cause dans l'accident, était une pratique courante", indique Myriam Promé. "C'est typiquement ce genre de comportement qui doit interpeller les analystes en accidentologie et l'entreprise : pourquoi avoir laissé s'instaurer ce type de pratique risquée qui constituait en fait un challenge entre les capitaines de navires ?".

Un problème de volonté politique

Pour Myriam Promé, il s'agit en réalité d'un problème de volonté politique. "En pratique, toujours, les entreprises ont les moyens de chercher les causes de l'accident, mais elles manquent encore de volonté politique; elles ne souhaitent que très rarement trouver une explication de l'accident dans leurs pratiques collectives", indique-t-elle. Les entreprises n'ont pas un degré de maturité et une culture de sécurité suffisants pour remettre en cause leur système de fonctionnement. Elles ont des réticences à penser qu'il est nécessaire de travailler sur l'humain et l'organisation.

"Aujourd'hui, le seul secteur qui commence à réfléchir à un vrai culture de sécurité et qui comence à avoir une maturité, c'est le secteur hospitalier", souligne Mme Promé. "Le management dans ce secteur commence à le comprendre car il y a des enjeux importants en termes d'image et de finances".

C'est donc toute une vision du positionnement des hommes dans l'entreprise qui est à revoir. Comment ? Selon Myriam Promé, la réponse est dans la lutte contre la fatalité des accidents et le développement de la culture de sécurité de chacun afin d'admettre qu'on ne doit pas se blesser ou tomber malade au travail.



* Myriam Promé a répondu à nos questions la semaine dernière dans un premier article consacré aux enjeux de l'analyse des causes profondes d'un accident ([voir ici](#))

Par [Marianna Reyne](#)

[Accidents \(423\)](#)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

: : : : agenda : : : :

Mardi 27 mars 2012 > Vendredi 30 mars 2012

Intersol 2012

Lieu : Paris-Sud

Organisateur : web events

Contenu : congrès exposition sur les sols, les sédiments et l'eau. Gestion des sites et sols pollués : technique, juridique etc.

Programme détaillé :

[cliquez ici](#)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

Mercredi 28 mars 2012

Le psychosociologue et les pratiques actuelles du consulting en management

Lieu : ESCP-EAP – 79 avenue de la République – 75011 PARIS (18h30-20h30)

Organisateur :

CIRFIP

Contenu : Dans un contexte politique, économique et social qui génère de grandes peurs pour beaucoup et qui crée de belles opportunités pour quelques uns, de nombreux dirigeants s'adressent à des consultants, dans l'attente de trouver auprès d'eux des alliés pour élaborer et mettre en œuvre des « stratégies gagnantes ». Des cabinets de consulting - de tailles diverses et chacun à sa mesure – répondent à ces dirigeants, dans une logique de service et de collaboration, en concevant et en mettant en œuvre des dispositifs d'interventions inspirées de modélisations gestionnaires et comportementales.

Nous interrogerons le sens et les effets de ces modes d'interventions et nous tenterons de repérer quelques caractéristiques des situations où le psychosociologue peut apporter, dans le contexte actuel, une contribution conforme à la position qu'il a décidé de tenir. Intervenant : Olivier Gourbesville, psychosociologue, enseignant à l'Ecole Centrale Paris et intervenant à l'ESSEC EE

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

Jeudi 29 mars 2012 > Vendredi 30 mars 2012

29èmes journée de l'ADHYS "Comment prendre en compte les risques psychosociaux"

Lieu : Université de Lorraine (Metz)

Organisateur : ADHYS (association pour le développement de l'hygiène et la sécurité dans la recherche et l'enseignement supérieur)

Contenu : Nombreux retours d'expérience et analyse pratiques au programme de ces deux journées de conférences et de débats.

Programme détaillé :

[cliquer ici](#)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

1 mois
gratuit

Abonnez-vous à actuEL-HSE.fr ©

33 € HT / mois (Abonnement annuel payable à terme échu avec une avance de 127 € HT demandée à la commande)

Pour vous abonner, appelez au 01 40 92 36 36 (08 h 30 > 18 h 30) ou rendez-vous sur le site avec le code privilège MK08PD01

[Informations légales](#)

[Nous contacter](#)

[Nos partenaires](#)

[Conditions générales de vente et d'utilisation](#)

actuEL-HSE.fr

actuEL-HSE.fr est le journal d'information professionnelle en ligne des Éditions Législatives destiné au professionnel de la sécurité et de l'environnement dans le secteur de l'industrie : ingénieur et responsable HSE, responsable CHSCT en entreprise industrielle, ingénieur qualité, responsable environnement, inspecteur et médecin du travail, ingénieur et inspecteur en génie sanitaire, manager du risque, préventeur. Il traite au quotidien de l'actualité du droit de l'environnement industriel et de la sécurité, de la qualité et du management de projets HSE.

La collection des actuEL

actuEL-HSE.fr fait partie de la collection des actuEL, « les journaux en ligne pour vous faire gagner du temps ». Pour en savoir plus sur la collection des actuEL, rendez-vous directement sur les sites : www.actuel-rh.fr, www.actuel-ce.fr, www.actuel-avocat.fr et www.actuel-expert-comptable.fr.

actuEL est une marque déposée des Éditions Législatives.

