

LE TÉLÉTRAVAIL EN SITUATION EXCEPTIONNELLE

SOMMAIRE DU DOSSIER

► Ce qu'il faut retenir

► Télétravail en confinement : prévenir le comportement sédentaire

Ce qu'il faut retenir

Face à la crise sanitaire majeure que nous traversons, de très nombreuses entreprises ont recours au télétravail pour maintenir leur activité. Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière.

A situation exceptionnelle, moyens exceptionnels. En cette période inédite de crise sanitaire, les entreprises se réorganisent pour poursuivre tant bien que mal tout ou partie de leur activité.

Parmi les solutions proposées, le télétravail est sur le devant de la scène. Déjà largement déployé pendant les périodes de grève des transports, il est devenu en quelques jours pour beaucoup la solution pour concilier confinement et travail.

Les nombreuses entreprises qui avaient déjà mis en place le télétravail, le plus souvent dans le cadre d'un accord ou d'une charte, ont pu rapidement déployer cette organisation pour atténuer les effets du confinement. Pour les autres, il a fallu en urgence donner aux salariés les moyens de travailler depuis leur domicile : mise à disposition d'ordinateurs portables, de clés d'accès aux serveurs de l'entreprise, renvoi de lignes téléphoniques...

Des conditions très particulières

Dans tous les cas, le télétravail mis en place dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 va se différencier du télétravail régulier déjà en œuvre dans les entreprises pour plusieurs raisons :

- il s'agit d'un télétravail « **imposé** » dont la décision de mise en place a souvent été très rapide, pratiquement sans préavis ;
- ce télétravail est effectué à **temps plein**, sans période régulière de retour au bureau ;
- il se pratique nécessairement à **domicile** ou à celui d'un proche, l'accès aux espaces de coworking et autres « tiers-lieux » n'étant plus possible ;
- il se pratique pour la plupart dans un **environnement familial** particulier : conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance...

Quels points de vigilance ?

En temps normal, le télétravail régulier est censé apporter au télétravailleur de nombreux avantages tant en qualité de vie qu'en capacité à réaliser leur travail dans les meilleures conditions : gain en temps et en fatigue sur les temps de trajet, réduction des interruptions dans les tâches... Mais, quels que soient ces avantages, le télétravail nécessite préparation et accompagnement car, sans ces précautions, il peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés.

La mise en œuvre du télétravail dans cette période de crise, par ses caractéristiques, mérite une vigilance accrue, et une attention particulière devra être portée sur les points suivants :

- **Le risque d'isolement** : déjà présent pour le télétravail régulier, ce risque est renforcé dans la situation exceptionnelle actuelle. Le confinement général d'une part, le fait de ne plus aller sur le lieu de travail et d'y retrouver les collègues d'autre part rendent ce risque plus prégnant. Les potentielles difficultés matérielles rencontrées par certains avec les technologies de la communication et le caractère anxiogène de la situation ambiante aggravent les effets de ce risque
- **Le risque lié à l'hyper-connexion au travail** : du fait de la généralisation du télétravail on a pu voir une explosion des sollicitations par mail, la création de nombreux groupes d'échanges, des audioconférences permanentes qui peuvent mettre en difficultés le télétravailleur. S'y ajoute le besoin de se rendre utile, de ne pas se faire oublier...
- **La gestion de l'autonomie** : là aussi, le fait de pratiquer un télétravail à temps complet risque d'aggraver les difficultés que peuvent rencontrer certains salariés sur leur organisation personnelle. C'est notamment vrai pour ceux qui ne disposent d'aucune expérience du télétravail et pour qui c'est une nouveauté, mais également pour ceux qui sont moins familiers des technologies de la communication.
- **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** : en télétravail régulier, le salarié a normalement pris ses dispositions pour avoir les meilleures conditions de travail (choix de jours de télétravail et de plages horaires lui permettant d'être seul à domicile, aménagement d'un espace de travail spécifique...). En situation de confinement, il partage son espace avec sa famille elle-même confinée, avec des charges familiales chronophages (garde d'enfant, école à la maison...). La séparation du temps et de l'espace entre travail et activités privées est totalement bouleversée.
- **Le suivi de l'activité** : il est probable que le télétravail réalisé dans ces conditions soit moins productif que le télétravail régulier, situation qui risque de s'accroître avec la durée du confinement. Le suivi de l'activité doit alors s'adapter à ces conditions particulières.
- **Le rôle des managers de proximité** : comme l'organisation de l'équipe, le rôle du manager est profondément et subitement modifié, alors qu'il éprouve lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre.

- **Le maintien du collectif** : il repose pour le télétravailleur sur les possibilités offertes par la technologie et les « rites » organisés par la hiérarchie. Mais le télétravail en cette période de confinement accentue au sein des entreprises la différence de fonctionnement entre salariés pouvant télétravailler du fait de leur activité et ceux qui ne le peuvent pas, exclus pour partie des moyens technologiques mis à disposition des télétravailleurs. Cette différence d'organisation peut peser à terme sur le sens du travail et la cohésion du collectif.



Quelles solutions pour prévenir ces risques ?

Dans cette situation de crise, le passage en télétravail, quasiment instantané, n'a pas pu bénéficier de la phase de préparation et de concertation préalable recommandée pour la mise en place du télétravail régulier. Il faudra donc parfois imaginer rapidement des solutions et les mettre en œuvre dès que possible pour atténuer les risques accrus dans la situation actuelle du confinement.

Pour les salariés, il est recommandé :

- de s'installer, dans la mesure du possible, dans un espace de travail dédié (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé ;
- d'aménager leur poste de travail de manière à pouvoir travailler dans de bonnes conditions et de façon à limiter les risques de troubles musculosquelettiques (voir dossier INRS « **Travail sur écran** ¹ » ;
- d'organiser leur travail en :
 - se fixant des **horaires** (le plus simple est de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise en se fixant l'heure de début et de fin et en prévoyant l'horaire de sa pause déjeuner) ;
 - s'octroyant des **pauses régulières** afin de permettre des phases de repos visuel et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps (pauses de cinq minutes toutes les heures) ;
 - **anticipant et planifiant** tant que faire se peut leur charge de travail sur la semaine pour organiser les travaux à faire selon les priorités et le temps nécessaire ; des points réguliers avec le manager sont par ailleurs indispensables pour aider à la gestion des priorités du travail ;
 - renseignant, lorsque l'outil informatique utilisé le permet, leur **statut** : occupé, si par exemple ils travaillent sur un rapport qui nécessite de la concentration, absent en cas de pause, disponible si on peut les contacter ;
 - utilisant **tous les outils de communication** mis à disposition : mails, tchats, documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partagé (la fourniture, par l'employeur, d'un support pour l'aide à l'utilisation des outils d'information et de communication qu'il fournit est souhaitable).
 - gardant le **contact avec l'équipe**, en organisant des réunions téléphoniques ou en visioconférence avec les collègues, des points réguliers avec le manager...

¹ <http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/ce-qu-il-faut-retenir>

Pour les encadrants de proximité, il convient :

- de s'assurer d'un **contact régulier** avec chaque télétravailleur ;
- de respecter de façon accrue le **droit à la déconnexion**, même si les modalités n'en ont pas encore été débattues au sein de l'entreprise : il s'agit notamment de respecter des horaires décents lors des communications téléphoniques notamment ;
- d'**adapter les objectifs et le suivi de l'activité** des télétravailleurs à leurs conditions de travail particulières ;
- de définir les **moyens de rencontre virtuelle du collectif** et d'établir des « rites » ;
- de s'intéresser tout particulièrement à la situation des **non-télétravailleurs** et trouver des moyens pour maintenir le lien.

Au niveau de l'entreprise, il convient également :

- d'**accompagner les managers de proximité** et de les aider à assurer leur mission de soutien et de coordination des équipes dans cette situation particulière pendant laquelle il leur est demandé une vigilance et une disponibilité accrues dans leur rôle de soutien et d'accompagnement ;
- d'organiser une **assistance à distance pour l'usage des outils informatiques et de communication** sur lesquels s'appuie le télétravail, ainsi qu'une mobilisation des équipes de maintenances des systèmes d'information de l'entreprise.

Enfin, la **pratique du télétravail en situation exceptionnelle rend encore plus nécessaire de respecter un bon usage des moyens de communication**, en particulier :

- arbitrer selon le sujet, son importance et sa sensibilité, entre téléphone, mail ou messagerie ;
- concentrer ses mails à un même destinataire plutôt que de les lui envoyer au fil de l'eau ;
- relire les mails avant de les envoyer pour en évaluer l'impact ;
- réfléchir à l'utilité ou à la pertinence de multiplier les destinataires en copie...

Un retour d'expérience essentiel

L'épidémie de COVID-19 a amené de nombreuses entreprises à mettre en place ou à généraliser le télétravail au quotidien et de très nombreux salariés à en faire l'expérience. Si cette expérience par de nombreux points est très particulière, et toutes ses conséquences encore méconnues, elle peut être riche d'enseignement pour l'entreprise et pour les salariés. C'est la raison pour laquelle un retour d'expérience devra être mené, une fois la situation redevenue normale, afin d'en tirer tous les enseignements, d'éclairer et de faire évoluer la pratique du télétravail régulier.

Pour en savoir plus



Travail sur écran

Travailler intensément devant un écran peut entraîner l'apparition de troubles musculosquelettiques mais également une fatigue visuelle et du stress. Cependant, il est possible de limiter ces troubles en intervenant sur l'aménagement du poste et l'organisation du travail par exemple. ²

² <http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran>



Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

L'épidémie de COVID-19 suscite de nombreuses interrogations concernant l'organisation du travail à mettre en œuvre et l'application de la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs... ⁴

⁴ <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus>



Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?

Cette brochure, destinée aux entreprises qui ont déjà mis en place le télétravail comme à celles qui envisagent de le faire, donne des pistes pour identifier les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité, et propose des préconisations pour les réduire et intégrer la prévention. ⁶

⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206384>

Mis à jour le 27/03/2020



COVID-19 et entreprises

Voici des réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19. ³

³ <http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises>



Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ?

Le droit à la déconnexion peut être mis en œuvre dans l'entreprise par accord collectif ou par la voie d'une charte élaborée par l'employeur. Il a pour objectif de respecter les temps de repos et de congé, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié. Présentation des modalités de sa mise en place. ⁵

⁵ <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion>

Télétravail en confinement : prévenir le comportement sédentaire

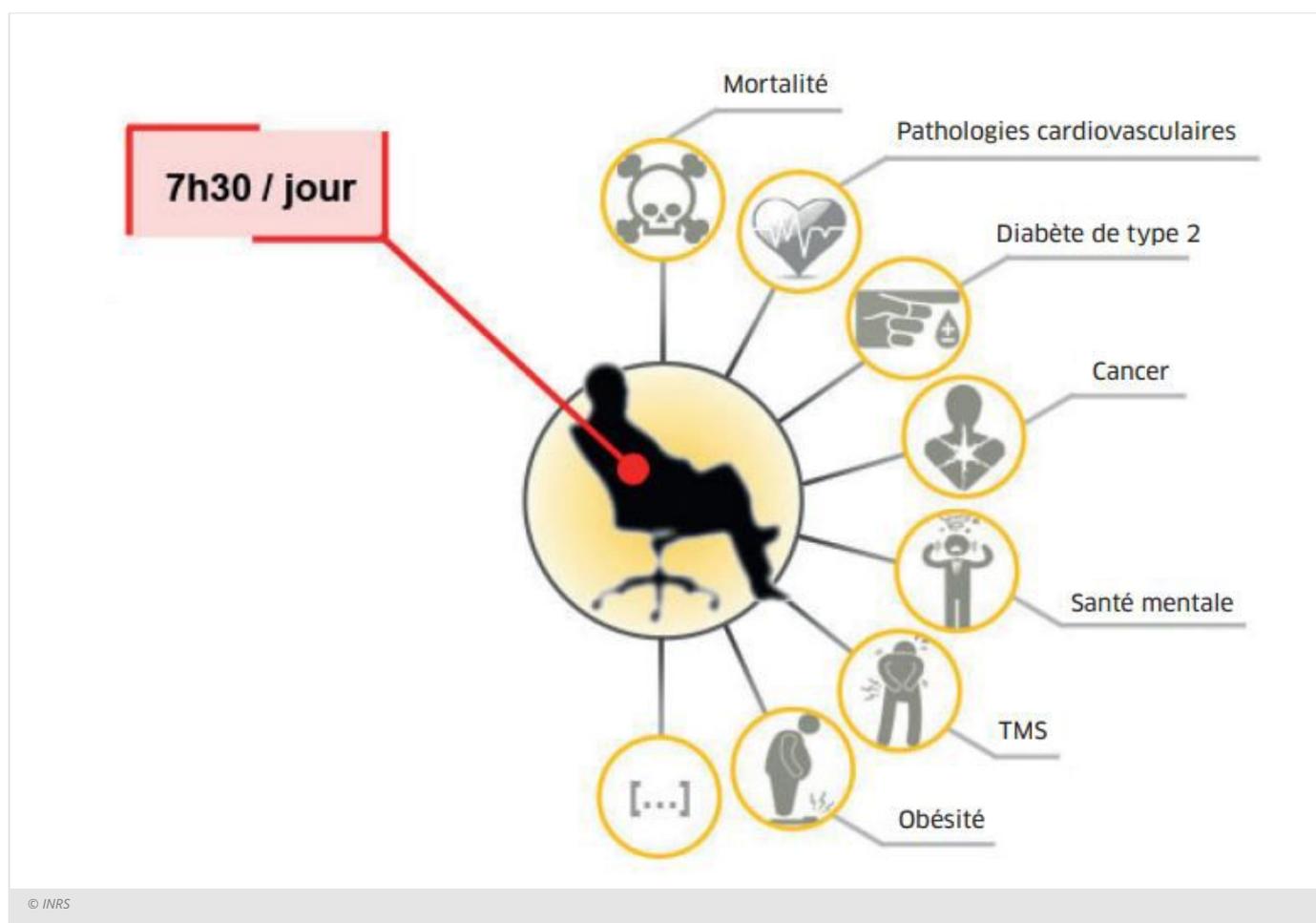
En période de confinement, le télétravail risque d'accroître le temps passé en comportement sédentaire et nécessite donc de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. Celles-ci visent principalement à limiter le temps passé en posture assise et à introduire régulièrement des temps d'activités physiques, même modérées.

En cette période inédite de crise sanitaire, les entreprises se réorganisent pour poursuivre tant bien que mal tout ou partie de leur activité. Pour de nombreux salariés, le télétravail est devenu la norme permettant de concilier confinement et poursuite de l'activité professionnelle. Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail peut induire pour les salariés concernés une réduction du niveau d'activité physique mais aussi une exposition accrue au comportement sédentaire, nécessitant ainsi une vigilance particulière.

Le comportement sédentaire : définition et risques

Le comportement sédentaire se caractérise par une **posture assise** (ou allongée), en situation d'éveil, avec une **très faible dépense énergétique** ($\leq 1,5$ fois celle de repos). En situation professionnelle, le comportement sédentaire s'observe par exemple lors du maintien prolongé de la posture assise au cours d'un travail sur écran, ou lors d'une réunion confortablement installé dans son siège.

Or **il existe des liens forts entre le comportement sédentaire prolongé et divers effets sur la santé** : mortalité toutes causes et en particulier cardiovasculaire (par infarctus du myocarde, accident vasculaire cérébral...), troubles métaboliques comme le diabète de type 2, maladies cardiovasculaires (hypertension artérielle, insuffisance cardiaque...), cancers (colon, poumon, utérus...), problèmes de santé mentale (dépression...) ou encore obésité.



Si ces atteintes de la santé nécessitent une période d'exposition relativement prolongée, des désordres physiologiques peuvent toutefois être observés **dès les premières semaines** de réduction du niveau d'activité physique associée à la position assise. Il a ainsi été mis en avant qu'une augmentation significative du temps passé assis au cours d'une journée (+15 %) pouvait induire au bout d'une semaine seulement, des perturbations métaboliques telles qu'une modification de l'activité de l'insuline. De la même manière, réduire le nombre de pas journaliers de 10 000 à 1 500 pouvait, au bout de deux semaines, induire des troubles métaboliques (baisse de la sensibilité à l'insuline, hausse du cholestérol LDL...), cardio-respiratoires ou encore entraîner une augmentation de la masse grasse et une prise de poids.

En période de confinement, l'obligation de rester chez soi couplée à l'incitation au télétravail engendre vraisemblablement un niveau d'activité physique limité et risque d'accroître le temps passé en comportement sédentaire, situation déjà très répandue pour de nombreux salariés qui travaillent quotidiennement devant un ordinateur.

Le comportement sédentaire lors du télétravail en situation de confinement

Dans le secteur privé, plus de 4 emplois sur 10 seraient compatibles avec le télétravail en situation normale. En situation actuelle de confinement, l'activité professionnelle de nombreux salariés s'effectue au domicile, en télétravail, vraisemblablement dans les mêmes proportions. Malgré une activité qui semble similaire à celle normalement accomplie au sein de l'entreprise, des différences existent entre l'activité effectuée sur le lieu habituel de travail et l'activité réalisée au domicile, notamment lorsque le télétravail est réalisé en « mode dégradé », non prévu mais imposé par le confinement.

Ainsi, cette nouvelle forme de travail peut amener les salariés à être exposés de manière plus prononcée au comportement sédentaire. Plusieurs éléments peuvent expliquer ceci :

- **les horaires de travail** : il est souvent plus difficile de se fixer des horaires réguliers en télétravail. Il n'y a par exemple pas de limites liées aux horaires d'ouverture de l'entreprise ou à la pause déjeuner. Les horaires de travail, pas toujours en adéquation avec ceux des collègues (eux aussi en télétravail), peuvent amener à rester connecté sur une plus longue plage temporelle. Enfin, il a été identifié que le télétravail peut engendrer une hyper-connexion. Ainsi, la durée passée en posture assise devant l'écran de son ordinateur peut devenir plus élevée qu'habituellement.
- **l'organisation du travail** : en entreprise, la participation à une réunion d'équipe nécessite habituellement de se déplacer dans une salle appropriée (et donc de rompre temporairement la posture assise prolongée). En télétravail, les réunions sont annulées ou prennent la forme de visioconférences ou d'appels téléphoniques, et ne nécessitent donc pas de se déplacer de son fauteuil, de son canapé, voire même de son lit. Les échanges formels ou informels entre collègues sont également une occasion de lutter contre le comportement sédentaire par la réalisation de quelques pas. La pause du matin et/ou de l'après-midi peut aussi être l'occasion de faire quelques pas et d'adopter une posture debout quelques minutes, autour d'un café par exemple. Cette coupure peut être un rituel installé au sein d'une équipe ou initiée par un salarié qui va « entraîner » ses collègues. Or, seul chez soi, cette stimulation peut disparaître. Par ailleurs, en situation de confinement, les activités sont recentrées sur tout ce qui peut être réalisé depuis le poste informatique ou le téléphone portable. Les échanges sont électroniques et n'imposent donc pas la nécessité de se lever.
- **le poste de travail** : s'il doit normalement être adapté à l'activité réalisée, à domicile, la plupart des télétravailleurs confinés s'adaptent au matériel existant. Dans certaines entreprises, ayant mis en place des mesures de prévention du comportement sédentaire, il est possible pour les salariés d'être équipés de bureaux à hauteur variable (pour alterner posture assise et debout) ou de bureaux dynamiques (avec un pédalier par exemple). A domicile, le mobilier existant autour du poste informatique se résume généralement à une chaise, un fauteuil ou un canapé, couplé à un bureau, une table à manger ou une table basse. La posture assise y est souvent reine. Aussi, dans bon nombre d'entreprises, les imprimantes sont des outils collectifs centralisés dans un espace dédié, imposant de se lever et marcher pour aller récupérer ses documents. A domicile, les possesseurs d'une imprimante ont plutôt l'habitude de l'installer à proximité de l'ordinateur, n'imposant ainsi que de tendre le bras pour récupérer le document.
- **les déplacements** : les salariés se déplacent pour rejoindre leur entreprise. Sur le plan de l'activité physique, ces déplacements peuvent être actifs (marche, vélo...) ou plus passifs (voiture, train...). Toutefois, ils nécessitent toujours de réaliser quelques pas, ce qui n'est plus le cas dans le cadre d'un travail effectué à domicile. Il en est de même lors des pauses déjeuner. La marche quotidienne pour rejoindre le restaurant d'entreprise ou le bistrot du quartier sera, en période de confinement, réduite à la réalisation des quelques mètres séparant la cuisine de l'espace dédié au travail (si ce n'est le même endroit).

Ces exemples illustrent donc bien le fait que **la situation de confinement et de télétravail imposée par le contexte sanitaire actuel peut accroître fortement le comportement sédentaire**. Celui-ci trouve sa source à la fois dans l'activité professionnelle, mais aussi dans les autres activités journalières réalisées en posture assise ou couchée (télévision, lecture, aide aux devoirs des enfants, jeux vidéo, consultation des réseaux sociaux...).

Cet accroissement du comportement sédentaire s'associe à une réduction du niveau d'activité physique en période de confinement. Au-delà du fait que l'on passe de longues heures en posture assise, les mesures de confinement limitent aussi la pratique d'activités physiques. Nous ne bougeons donc plus assez ! Enfin, le confinement peut également être un vecteur d'expression de **comportements à risque, addictifs** (consommation d'alcool, de tabac, ...), qui pourraient aggraver les troubles de santé liés au comportement sédentaire. **L'alimentation** est également à considérer. La présence permanente à domicile, et à proximité de la cuisine, de même que l'isolement social ou l'anxiété peuvent amener à manger de manière irrégulière (grignotage), hypercalorique et non diététique (bonbons, gâteaux, féculents...), alors même que la dépense énergétique est fortement réduite et que certaines fonctions métaboliques peuvent être dégradées.

Des actions de prévention à adapter aux circonstances du télétravail

Les circonstances de confinement exceptionnelles que nous connaissons actuellement nécessitent donc de mettre en œuvre des stratégies de prévention pour atténuer les effets du comportement sédentaire lié au télétravail. L'objectif principal est de limiter le temps total passé en posture assise et de rompre les périodes d'assise prolongées en introduisant régulièrement des temps d'activités physiques, même modérées, dans le cadre de son activité de travail. « Votre mission, si vous l'acceptez, est donc de **limiter, pendant cette période de confinement, votre posture assise à 7h00 par jour au total et de ne pas rester assis pendant plus de 30 minutes d'affilée** ».

Pour cela, il est recommandé, lors de votre activité de travail :

- d'**alterner les tâches** pour limiter le temps passé assis devant un écran, certaines tâches pouvant être effectuées debout ou même en marchant. Il est possible par exemple d'alterner temps de travail sur ordinateur avec temps de réunion téléphonique permettant de se lever et de marcher. **Lâchez votre ordinateur de temps en temps !**
- de **mettre en place un aménagement permettant une alternance des postures**. Il est recommandé d'aménager son poste de travail principal pour travailler confortablement en posture assise (éviter toutefois de travailler dans le canapé ! voir dossier INRS « Travail sur écran »⁷), mais aussi de prévoir des alternatives. Il est par exemple possible de profiter du mobilier et du matériel à disposition au domicile pour surélever l'écran lors des visioconférences afin de les réaliser en position debout. **Variez les postures !**
- de **s'octroyer des pauses pour rompre la posture assise**, en préférant des pauses actives, courtes mais régulières. Levez-vous, quittez brièvement votre poste de travail (au moins 2 minutes), bougez et étirez-vous. **N'en profitez pas pour vous asseoir ailleurs !**

Au-delà des recommandations portant spécifiquement sur la prévention du comportement sédentaire, il est également conseillé durant cette période particulière de confinement :

- **d'organiser sa journée de travail en se fixant des horaires et en prévoyant l'heure de sa pause déjeuner**. Evitez de grignoter et de manger pendant les heures de travail. Prévoyez une vraie pause déjeuner, si possible aux mêmes horaires que ceux adoptés en temps normal et des moments pour souffler régulièrement. **Planifiez votre journée !**
- **de prévoir, à la fin de sa journée de travail, une activité dynamique sans écran (exercices physiques, jeux avec les enfants, bricolage...)**. Cette activité permet de clôturer sa journée de travail et d'avoir une activité physique plutôt que de retrouver les effets néfastes liés aux écrans (comportement sédentaire, fatigue visuelle, exposition à la lumière bleue, ...) induits par certaines activités de détente (télévision, tablette, smartphone, jeux vidéo, ...). **Limitez le temps passé sur écran !**

En complément, il est également important de maintenir une activité physique régulière pendant cette période de confinement. Le Ministère des Sports recommande une **pratique minimale d'activités physiques dynamiques** correspondant à 30 minutes par jour pour les adultes. Il est aussi conseillé de réaliser plusieurs fois par semaine des activités variées qui **renforcent les muscles et améliorent la souplesse et l'équilibre**. Le Ministère propose actuellement des exemples d'exercices physiques adaptés aux circonstances du confinement : <http://www.sports.gouv.fr/accueil-du-site/actualites/article/coronavirus-covid-19-avec-le-ministere-des-sports-faire-du-sport-chez-soi-c-est>

Enfin pour adapter son alimentation à la baisse d'activité physique liée au confinement, vous pouvez également retrouver des idées pour **continuer à manger équilibré** et à bouger pendant la période de confinement sur : <https://www.mangerbouger.fr>

⁷ <http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/prevention-risques.html>

Si ces recommandations s'adressent directement aux salariés en situation de télétravail exceptionnel, il est rappelé que **l'employeur et l'encadrement de proximité** doivent veiller à ce que les conditions de travail à domicile permettent d'assurer la santé et la sécurité de leurs collaborateurs pendant cette période de confinement.

L'employeur devra notamment veiller à **informer les salariés** sur les modalités de réalisation du télétravail dans ces circonstances exceptionnelles. Les risques et recommandations énumérés précédemment peuvent faire l'objet de points de vigilance transmis aux télétravailleurs afin de les informer des possibilités permettant de lutter, chez soi, contre les effets du comportement sédentaire.

L'encadrement de proximité doit aussi **adapter l'organisation du travail** de façon à la rendre compatible avec ces conditions exceptionnelles. L'encadrement doit notamment être attentif à la gestion des horaires ainsi qu'à la charge et au rythme de travail des salariés. Il devra également veiller à ce que soit respecté le droit à la déconnexion des télétravailleurs afin d'éviter toute hyper-connexion, souvent à l'origine d'un temps excessif passé assis devant l'ordinateur.

L'encadrement pourra aussi planifier de courtes réunions d'équipe, au cours de la journée, lors de visioconférences qu'il est possible de réaliser en position debout. Cette rupture de la posture assise en cours de journée sera bénéfique pour les participants et permettra par ailleurs de sensibiliser l'ensemble du collectif sur l'importance de limiter le temps passé en position assise.

Pour en savoir plus



Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?

Cette brochure, destinée aux entreprises qui ont déjà mis en place le télétravail comme à celles qui envisagent de le faire, donne des pistes pour identifier les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité, et propose des préconisations pour les réduire et intégrer la prévention. ⁸

⁸ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206384>



Travail sur écran

Travailler intensément devant un écran peut entraîner l'apparition de troubles musculosquelettiques mais également une fatigue visuelle et du stress. Cependant, il est possible de limiter ces troubles en intervenant sur l'aménagement du poste et l'organisation du travail par exemple. ¹⁰

¹⁰ <http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran>



COVID-19 et entreprises

Voici des réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19. ¹²

¹² <http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises>



Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ?

Le droit à la déconnexion peut être mis en œuvre dans l'entreprise par accord collectif ou par la voie d'une charte élaborée par l'employeur. Il a pour objectif de respecter les temps de repos et de congé, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié. Présentation des modalités de sa mise en place. ¹⁴

¹⁴ <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion>

Mis à jour le 07/04/2020



Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ?

Article HST (Décryptages) proposant une définition du travail sédentaire, ainsi qu'une démarche pour orienter la prévention des risques. ⁹

⁹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=DC%2022>



Mieux vivre avec votre écran

Ce dépliant permet aux opérateurs de mieux utiliser leur écran d'ordinateur, donc de mieux gérer leurs conditions de travail et de préserver leur santé ¹¹

¹¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20922>



Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

L'épidémie de COVID-19 suscite de nombreuses interrogations concernant l'organisation du travail à mettre en œuvre et l'application de la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs... ¹³

¹³ <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus>