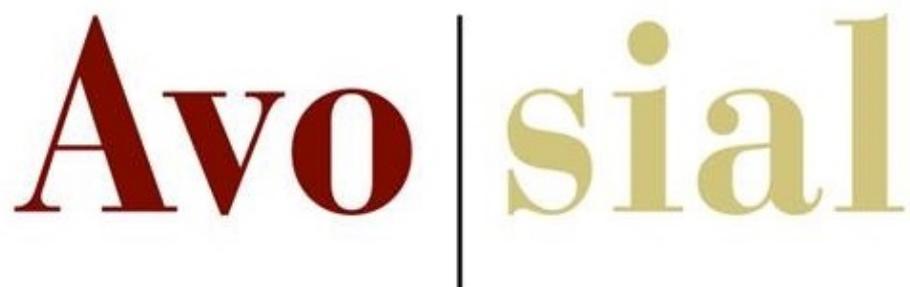


# L'incidence du télétravail sur la gestion de l'absentéisme en entreprise

31/03/2022



AvoSial (\*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Séverine Artières et Elodie Pastor, respectivement avocate associée et avocate au sein du cabinet Barthélémy Avocats, analysent les dernières études publiées sur l'impact du télétravail sur l'absentéisme des salariés.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

La crise sanitaire liée à la Covid 19 a bouleversé en profondeur l'organisation du travail. De nombreuses entreprises n'ont eu d'autres choix que d'expérimenter le télétravail. Si certaines étaient aguerries, d'autres ont dû, dans l'urgence, se familiariser avec cette pratique qui jusqu'alors leur était inconnue. Cette acclimatation forcée a permis de dissiper certaines craintes et résistances ancrées, mais également de mettre en lumière certains avantages. A cet égard, il semble que la pratique du télétravail puisse, notamment, être envisagée comme un outil de gestion de l'absentéisme en entreprise.

Dans son étude intitulée "Baromètre annuel Absentéisme Maladie", le groupe Malakoff Humanis met en avant une baisse significative l'absentéisme en 2020. Il apparaît ainsi que 36 % des salariés se sont vu prescrire un arrêt de travail en 2020 contre 44 % en 2019. Selon 58 % des dirigeants interrogés, cette baisse pourrait être expliquée, pour partie, par la pratique du télétravail. Cette explication semble d'autant plus plausible qu'une légère hausse de ce taux est enregistrée pour l'année 2021 (38 %), alors même que les contraintes en matière de mise en place du télétravail pour les entreprises avaient été allégées.

Une étude de 2019 menée par BVA pour Workplace Options avait, par ailleurs, déjà mis en exergue le fort impact du télétravail sur l'absentéisme en entreprise. Le taux d'absentéisme des salariés pratiquant le télétravail occasionnel s'élevait alors à 1,2 % contre 4,3 % pour les salariés qui n'en avaient pas la possibilité.

## **Le télétravail comme outil de gestion de l'absentéisme en entreprise**

Le télétravail comme outil de gestion de l'absentéisme en entreprise, s'il ne saurait être envisagé comme un remède miracle, peut néanmoins être envisagé sous diverses formes et dans certaines situations :

1) Meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle : dans les cas où un événement de la vie personnelle pourrait conduire à s'absenter (congé ou prescription d'un arrêt de travail de courte durée) – et la crise sanitaire Covid nous l'a enseigné – la possibilité de recours au télétravail est souvent une alternative préférable tant pour le salarié que l'employeur.

2) Meilleure adéquation entre l'état de santé et les conditions de travail : le télétravail peut être une alternative à l'absence dans les situations où l'état du salarié, bien qu'altéré, ne nécessite pas forcément une consultation médicale. Selon une étude menée par le groupe Malakoff Humanis sur le télétravail et les nouvelles organisations, 85 % des salariés estiment d'ailleurs que le travail hybride réduit leur fatigue. Certaines pathologies peuvent cependant priver le télétravail de son utilité. Dans cette hypothèse, il demeure préférable, pour l'employeur, de privilégier le remplacement du salarié empêché et dont la productivité se trouvera altérée quel que soit le mode d'organisation du travail mis en place.

Cet arbitrage est d'autant plus essentiel que l'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés. Or, il est important de rappeler que le télétravail peut engendrer certains risques professionnels liés notamment à l'organisation du travail (porosité entre la vie professionnelle et la vie privée, isolement, augmentation de la charge de travail, difficultés à accéder aux informations...) et à l'aménagement des postes des salariés à leur domicile (risques liés aux postures sédentaires, troubles musculosquelettiques...). Le groupe Malakoff Humanis relève, à cet égard, une poursuite de l'allongement de la durée des arrêts longs (arrêts de plus d'un mois) dont l'un des principaux motifs est le motif psychologique. Celui-ci touche particulièrement les télétravailleurs (18 %). L'employeur est donc tenu de faire preuve d'une vigilance accrue s'agissant de la mise en place du télétravail pour les salariés dont l'état de santé est altéré.

## **Mise en place d'un télétravail thérapeutique**

Dans ce contexte, le rapport Berard-Oustric-Seiller (2019), relatif à la prévention, l'efficacité, l'équité et la maîtrise des arrêts de travail, propose d'associer le médecin prescrivait l'arrêt de travail à la mise en place d'un télétravail thérapeutique en alternative à un arrêt de travail. De manière plus précise, les rapporteurs recommandent que soit offert au médecin la possibilité d'inscrire directement dans l'arrêt de travail le fait qu'il autorise, si les conditions de travail en entreprise le permettent, le télétravail. Le salarié concerné et l'employeur demeurent alors libres de choisir ou non cette option. Les rapporteurs préconisent enfin de laisser aux partenaires sociaux le soin de préciser les modalités de mise en œuvre de cette innovation afin de couvrir un large éventail de situations, sans chercher à trop restreindre son champ d'usage.

Dans l'attente d'un éventuel dispositif formel de "télétravail pour raison de santé" tel que présenté ci-dessus, les entreprises conservent la possibilité d'user du télétravail comme un outil de gestion de l'absentéisme. Pour ce faire, il est recommandé de définir, en amont, le cadre dans lequel elles souhaitent que le télétravail se pratique. L'imprévisibilité des arrêts de travail pour maladie imposent, en tout état de cause, que le cadre choisit offre le plus de flexibilité possible.

*(\*) AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Séverine Artieres et Elodie Pastor

---

**Source URL:** <https://www.actuel-rh.fr/content/lincidence-du-teletravail-sur-la-gestion-de-labsen-eisme-en-entreprise>