



MONDE

ALLEMAGNE

Réunions, vidéoconférences, webinaires... Les événements en ligne sont de plus en plus organisés comme alternative au présentiel. Certes, leurs avantages sont nombreux, mais, lorsqu'ils sont trop fréquents et durent trop longtemps, ils peuvent créer une certaine fatigue et être à l'origine d'un sentiment d'épuisement. Aussi, la DGUV a-t-elle édité un guide pratique et une check-list afin de mieux connaître les causes et les symptômes, soutenir les managers et les employés avec des conseils spécifiques, encourager une réflexion approfondie sur son propre comportement lors de la préparation et de la conduite de réunions en ligne. Parmi les conseils – de bon sens – à respecter, il s'agit de s'assurer, avant la réunion, que le matériel et les logiciels fonctionnent sans problème; de vérifier au préalable si sa participation à une réunion en ligne est vraiment nécessaire et si un appel téléphonique par exemple ne constitue pas une bonne alternative; de planifier toujours des réunions en ligne plus courtes que les réunions en présentiel.

BELGIQUE

Depuis le 1^{er} février, les fonctionnaires fédéraux, tant statutaires, stagiaires, mandataires que contractuels, auront « droit à la déconnexion ». Cette nouvelle disposition législative résulte « de la conviction qu'une utilisation croissante d'outils digitaux en dehors des heures de travail » peut être une source de stress importante. La possibilité de laisser physiquement et mentalement le travail derrière soi pendant les pauses et en dehors des heures de travail apporte des résultats positifs en matière de bien-être et de performance: meilleure concentration, meilleure récupération et niveau d'énergie plus élevé et plus soutenu.

TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Une situation particulière à mieux prendre en considération

Le 4^e plan Santé au travail (PST4) pour la période 2021-2025 prévoit le développement d'actions visant à prendre en compte la situation particulière des travailleurs détachés. L'occasion de revenir sur cette forme d'emploi et ses spécificités.

INDUSTRIE, CONSTRUCTION, services, agriculture. Ces secteurs d'activité font fréquemment appel à des travailleurs détachés¹. Le détachement consiste pour un employeur établi à l'étranger à faire travailler en France ses salariés pour un objet défini et une durée limitée. En 2019, 261300 salariés ont été détachés au moins une fois en France par des entreprises établies à l'étranger, et ont réalisé au total 675300 détachements. Sur cette même année, la durée moyenne de détachement était de 101 jours. Le recours au travail détaché s'effectue majoritairement via des prestations de services transnationales entre deux entreprises distinctes (57 % de l'emploi). Viennent ensuite les mises à disposition de salariés au titre du travail temporaire (26 %), puis les mobilités intragroupes (19 %). L'un des axes du PST4 est dédié à une prévention renforcée des accidents du travail graves et mortels, notamment en direction des travailleurs détachés. « *L'objectif est d'agir en prenant en compte les formes d'emploi les plus exposées au risque d'accident du travail, dont les travailleurs détachés* », explique Amélie Pourchel, chargée d'études juridiques à l'INRS. L'employeur qui détache des salariés en France doit ainsi

leur garantir un socle de droits minimum applicables selon la législation française du travail.

Il doit mettre en place les mesures visant à prévenir l'altération de l'état de santé de ses salariés et des conditions de travail de ces derniers. Dans ce cadre, un travailleur détaché en France va bénéficier des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail (L. 4121-1 et suivants du Code du travail). Outre les principes généraux de prévention, s'appliquent en particulier les règles de sécurité, les règles d'utilisation des équipements de travail et celles relatives à la formation.

Par exemple, l'employeur est soumis aux dispositions du Code du travail relatives à l'obligation de suivi médical. À défaut d'un suivi antérieur reconnu comme équivalent, le travailleur détaché devra bénéficier des visites et examens prévus par la réglementation française. Pendant la durée du détachement, quel que soit le niveau de surveillance médicale dans le pays d'origine, les règles françaises en matière de prévention de l'altération de l'état de santé des salariés s'appliquent. ■ C. R.

1. « Qui sont les travailleurs détachés en France ? », Dares analyse n°34, juin 2021 (www.travail-emploi.gouv.fr).

79 % des dirigeants de PME et ETI (petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire) estiment que les risques liés aux conditions de travail – désignés dans l'étude sous le terme de « risques humains » par opposition aux « risques matériels » – sont la première source d'inquiétude pour leur entreprise: accidents du travail, arrêts maladies ou maladies professionnelles, mais aussi difficultés de recrutement ou démissions de collaborateurs clés... Autant de sujets de préoccupation majeurs, loin devant les problématiques liées aux risques matériels (55 %) ou les risques du marché (48 %).

Gestion des risques des PME et ETI en France – Étude OpinionWay pour QBE