

Ergonomie
à domicile

Il est temps d'avoir une politique de télétravail



Résumé

Toute personne qui travaille systématiquement à domicile a besoin d'un poste de travail ergonomique. Une politique de télétravail attentive à l'ergonomie établit des accords concrets sur le matériel ergonomique et la communication avec les télétravailleurs sur la meilleure façon d'organiser leur espace de travail. Une analyse des risques du télétravail se concentre spécifiquement sur la situation à domicile. Enfin, une consultation vidéo par un ergonome peut être demandée en cas de questions ou de plaintes physiques.

Types de télétravail

Un télétravailleur travaille hors site en utilisant les technologies de l'information. S'il travaille à partir de la maison, on parle souvent de travail à domicile. Le télétravail occasionnel a lieu de façon occasionnelle pour des raisons de force majeure (grève, météo ...) ou pour des raisons personnelles (visite chez le médecin ...). Le télétravail structurel a lieu régulièrement et est consigné dans une convention écrite. Le poste de travail à domicile est également régi par la législation sur le travail à l'écran. Cette législation décrit les exigences ergonomiques minimales pour pouvoir travailler de manière sûre et saine. L'ergonomie joue donc un rôle important dans le travail systématique à domicile.

De quoi a-t-on besoin pour travailler de manière ergonomique à la maison ?

- Un siège de bureau dynamique : réglable en hauteur et en profondeur, avec soutien du bas du dos et des accoudoirs réglables
- Une table suffisamment grande : 80 cm de profondeur et au moins 120 cm de largeur
- Un écran suffisamment grand : au moins 19 pouces
- Un clavier séparé
- Une souris séparée

Politique de télétravail

Un employeur qui organise le télétravail sur une base structurelle a tout intérêt à mener une politique de télétravail attentive à l'ergonomie.

1. Convention écrite

Décrit les accords concrets sur les jours de travail à domicile, la disponibilité, le lieu, l'équipement nécessaire, le remboursement des frais et les visites sur le lieu de travail.

2. Remboursement des frais

L'employeur est responsable de l'équipement nécessaire (CCT 85). Il peut le fournir lui-même ou rembourser les frais. Cette dernière est la pratique courante. Le salarié doit alors acheter lui-même le mobilier et l'équipement.

3. Équipement nécessaire

L'employeur encourage et facilite l'achat de mobilier ergonomique et de matériel informatique. Les bonnes pratiques à cet égard sont :

- Le salarié peut, dans les limites des conditions prévues par l'accord-cadre, acheter une chaise et du matériel informatique via une plateforme d'avantages, via une boutique en ligne avec un code de réduction, via une rémunération flexible ...
- L'employeur offre une chaise de télétravail
- L'employeur offre le mobilier amorti

4. Informer les salariés

L'employeur informe les salariés sur l'organisation ergonomique de leur poste de travail à domicile. Cela peut se faire via un intranet, une brochure, un apprentissage en ligne (e-learning), un site web, une formation en ligne ... La brochure « Télétravailler de manière saine et confortable » regroupe les conseils les plus importants pour les travailleurs à domicile.

5. Analyse des risques du télétravail

L'analyse des risques du travail sur écran est complétée par des questions sur le lieu de travail à domicile. La politique de télétravail peut ainsi être améliorée.

6. Consultation vidéo

En cas de questions ou de plaintes physiques, le télétravailleur peut demander une visite sur son lieu de travail. Cette visite se déroulera sous la forme d'une consultation vidéo par un ergonome.