

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 30 octobre 2020

Reconfinement : le protocole national du 29 octobre 2020 plus ferme sur le télétravail

Le télétravail continu doit devenir la règle partout où cela est possible

Après un assouplissement du télétravail lors du dernier protocole relatif au déconfinement, le gouvernement, au travers les discours du Premier Ministre et des déclarations de la Ministre du Travail **« le télétravail n'est pas une option c'est une obligation »**, tient enfin une position claire sur le sujet.

Représentants au CSE, exigez une consultation sur votre nouveau protocole même si l'employeur a pris des mesures en urgence compte tenu de l'application dès le 30 octobre des nouvelles directives.

Rappelons que le préambule du nouveau protocole met l'accent sur la **poursuite de l'activité économique** conformément aux principes généraux de prévention et dans le cadre d'un dialogue social interne.

Attention : la mise en place d'une cellule de crise au sein d'un « COMEX », même si un représentant y est invité, ainsi que la désignation de référents et l'existence d'une CSSCT, ne doivent pas « court circuiter » le CSE et sa consultation en bonne et due forme.

Le protocole précise que les mesures de protection peuvent être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise, ce règlement donne lieu à la consultation du CSE. Précisez à cette occasion qui est le référent Covid19 et demandez la désignation d'un binôme, soit un référent représentant l'employeur et un représentant la délégation du personnel.

Test de dépistage en entreprise autorisés

Il est important de mettre à jour le règlement intérieur et de consulter le CSE car, autre nouveauté, les tests de dépistage en entreprise sont à présent autorisés suite à la mise en circulation d'une nouvelle génération de "tests rapides", pour les salariés volontaires. Ces tests doivent être intégralement financées par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests. Le strict respect du secret médical est imposé par le protocole qui indique qu'aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés.

Sur quoi doit porter la consultation ? La plupart des entreprises ont mis en place des mesures qui limitent le risque d'exposition des salariés. Le sujet nouveau est de déterminer :

- Les mesures concernant les personnes « fragiles » car, pour ces populations, le télétravail demeure libellé « à privilégier » dans le protocole ; au regard de la position plus ferme du gouvernement sur le télétravail, elles doivent s'appliquer de fait à ces personnes.
- Les activités et les postes qui ne peuvent pas télétravailler car la nouveauté concerne la nouvelle règle concernant le télétravail : **« Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales. Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail. »**
- Pour ceux qui nécessitent des déplacements ou une venue sur site : encadrer ces déplacements et les réduire au maximum (les regrouper), tenir compte des moyens de transports et des trajets à effectuer par les salariés concernés, prêter attention à l'isolement éventuel des travailleurs sur site (par exemple un salarié des moyens généraux qui viendrait et resterait seul sur un site).
- La question de l'activité partielle : en cas de reprise de l'activité partielle ou de maintien, faire le point et organiser le suivi des taux d'activité partielle par direction, service et poste de travail ; mettre ne place un outil de suivi auto-déclaratif à destination des salariés afin de vérifier l'adéquation entre le taux d'activité et la charge de travail ; un bilan hebdomadaire est à partager au sein du CSE.
- Pour les salariés en continuité d'activité en présentiel, au-delà des mesures barrière de protection, organiser les pauses déjeuner et la restauration collective (qui peut rester ouverte).
- **L'évaluation des risques professionnels notamment psychosociaux et les actions de prévention.**

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Il y a urgence à ouvrir les mêmes droits à tous les télétravailleurs, ceux déjà couverts par un avenant et ceux en télétravail contraint du fait du confinement

Pour les télétravailleurs, négociez un accord même « temporaire » ou négociez un avenant à votre accord existant concernant les conditions du télétravail en période de confinement. A défaut de négociation, intégrer dans la consultation les conditions de vie au travail et de travail des télétravailleurs.

Les points clés à négocier :

- L'équipement
- La mise à disposition des outils
- La formation préalable à ces outils et l'accès à un support technique
- Les frais engagés par le salarié pour télétravailler, l'utilisation d'un espace privé à des fins professionnelles
- L'organisation du temps de travail pour les salariés à l'horaire collectif et en forfait jours,
- Le droit à la déconnexion : prévenir la « saturation » de l'utilisation par l'employeur de la messagerie, des réunions et des formations à distance

La question de la prise en charge par l'employeur : rappel

L'article L 1222-10 du Code du travail, issu de l'ordonnance 2017-1387 du 22-9-2017, ne prévoit plus que l'employeur doit prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. Mais :

- L'obligation de prise en charge des frais professionnels par l'employeur est prévue par la jurisprudence. Ainsi, les frais qu'un salarié justifie pour les besoins de son activité professionnelle doivent lui être remboursés sans pouvoir être imputés sur sa rémunération.
- L'article 7 de l'ANI du 19-7-2005 sur le télétravail prévoit que l'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement liés au travail, notamment les communications, et ceux liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur. Il fournit, installe et entretient les équipements nécessaires (si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien) ; il fournit un service approprié d'appui technique.
- De façon plus générale, selon la Cour de cassation, **l'employeur doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle** et prendre en charge les frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. De même, en l'absence de local professionnel, le salarié utilisant son domicile doit être indemnisé. Ainsi, **des salariés itinérants ou nomades**, ne disposant pas de local professionnel, demandent une indemnisation au titre de l'occupation d'une partie de leur logement personnel à des fins professionnelles.

Retour des 11 critères de vulnérabilité donnant droit au chômage partiel

Dans une ordonnance en référé du 15 octobre, le Conseil d'Etat a suspendu l'application des nouveaux critères très restrictifs de vulnérabilité au Covid-19, ouvrant droit au chômage partiel, définis par un décret du 29 août dernier.

Dans une ordonnance du 15 octobre, les juges du référé de la plus haute juridiction administrative ont en effet suspendu les articles 2, 3 et 4 de ce décret. En attendant de statuer sur le fond, ce sont donc les onze critères d'un précédent décret, celui du 5 mai 2020 qui s'appliquent à nouveau.

Le passage de onze à quatre critères de vulnérabilité sortait du droit au chômage partiel les personnes obèses, diabétiques, en insuffisance respiratoire ainsi que les salariés ayant un proche susceptible de développer une forme grave de Covid-19. Dans sa décision, le Conseil d'Etat estime à la fois que l'urgence de prononcer la suspension est motivée par les risques encourus par les personnes concernées et qu'un « *doute sérieux sur la légalité du décret litigieux* » existe.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Le régime social des frais liés au télétravail

Les frais engagés par le télétravailleur sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi, dont le remboursement peut être exclu de l'assiette des cotisations. Sont visés :

Les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel, les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique, les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses. D'autres types de frais peuvent être admis, s'ils sont liés au télétravail.

Concernant les abonnements internet :

L'Urssaf précise que si l'employeur est en mesure de justifier le nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en télétravail, la prise en charge du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel peut être exclue des assiettes sociales, quel que soit ce temps professionnel ; si l'évaluation ne repose que sur une simple déclaration des salariés, elle ne peut être retenue en franchise de charges sociales que dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total.

Concernant la question de la restauration :

Le télétravailleur étant en mesure de prendre ses repas chez lui, il n'a pas le droit au versement d'une indemnité forfaitaire. Si l'employeur décide de mettre en place une contribution, elle serait un avantage en espèce, soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu.

Le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise : si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite (C'est la commission nationale des titres restaurant qui fixe les conditions d'attribution des titres restaurant. Ainsi, le bénéfice des titres restaurant pour les salariés en télétravail fait suite à un changement de position de la CNTR en 2011).

Le cas de la fermeture provisoire du restaurant d'entreprise est évoqué dans un « questions-réponses » diffusé sur le site des Urssaf le 16-10-2020 : « Par tolérance et pendant la période de fermeture du restaurant d'entreprise, il est admis que l'indemnité attribuée aux salariés est exonérée si elle est versée dans les mêmes conditions que la part patronale à l'admission au restaurant d'entreprise. Cette tolérance s'applique jusqu'à la date de réouverture du restaurant d'entreprise. Elle est applicable aux salariés sur site ainsi qu'aux salariés en télétravail, à la condition qu'aucun titre restaurant ne soit attribué aux salariés ».

Sur les modalités de prise en charge des frais :

La prise en charge de ces frais peut s'effectuer **soit sous forme de remboursement des dépenses réellement engagées par le salarié sur présentation de justificatifs, soit sur la base d'allocations forfaitaires** exonérées de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, de 20 € par mois pour deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours, etc. (Actualité Urssaf du 18-12-2019).

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Tableau récapitulatif (source URSSAF)

Le tableau ci-dessous décrit la nature et les modalités d'évaluation des dépenses liées au télétravail considérées comme des frais professionnels (www.urssaf.fr).

Nature des frais	Évaluation des frais
<p>Frais fixes :</p> <p>Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute ; Taxe d'habitation ; taxe foncière sur les propriétés bâties ; taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères ; Charges de copropriété Assurance multirisques habitation</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>Quote-part de l'ensemble des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale). À titre d'exemple : Appartement de 70 m² dont 10 m² affecté à l'usage professionnel. Le loyer s'élève à 370 € par mois, la taxe d'habitation à 35 € par mois et la prime d'assurance à 15 € par mois. Le montant des frais déductibles s'élève donc à $420 \times 10/70 = 60$ €.</p>
<p>Frais variables :</p> <p>Chauffage et/ou climatisation, électricité</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.</p>
<p>Dépenses d'acquisition du mobilier :</p> <p>Bureau ergonomique ; Fauteuil ergonomique ; Étagères, meubles de rangement ; Lampe de bureau</p>	<p>Prêt de mobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible. - avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. <p>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remboursement des frais exclus de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs. <p>Modalités de déduction : annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale). Pour le petit mobilier non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.</p>
<p>Frais liés à l'adaptation du local :</p> <p>Frais de diagnostic de conformité électrique ; installations de prises (téléphoniques, électriques, etc.) Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux d'aménagement).</p>
<p>Matériels informatiques et périphériques : ordinateur, imprimante, modem...</p> <p>Consommables : ramettes papier, cartouches d'encre Frais connexion au réseau téléphonique,</p>	<p>Prêt de matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible. - avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. <p>Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs. <p>Modalités de déduction : annuités d'amortissement du matériel (pratique comptable et fiscale). Pour le petit matériel non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.</p> <p>Remboursement sur justificatifs des frais et déduction de l'assiette</p>