

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 du prendre 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.

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, un référent représentant l'employeur et un la délégation du personnel. 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 possible 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.

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, l'existence d'une CSSCT ne doivent pas « court circuiter » le CSE et sa consultation en bonne et due forme.

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.**

Pour les télétravailleurs, négociez un accord même si « 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.

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

Cela concerne notamment :

- L'équipement,
- La mise à disposition des outils et la formation préalable à ces outils et l'accès à un support technique
- Les frais engagés par le salarié,
- 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.

Cette modification ne signifie pas, selon nous, que l'employeur est dispensé de toute obligation :

- D'une part, l'obligation de prise en charge des frais professionnels par l'employeur est prévue sans restriction par la jurisprudence et celle-ci, de portée générale, devrait couvrir les télétravailleurs. Ainsi, les frais qu'un salarié justifie pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans pouvoir être imputés sur sa rémunération. Cette prise en charge est obligatoire, même si la loi, la convention collective ou les contrats de travail sont muets sur la question. La clause du contrat de travail mettant de tels frais à la charge du salarié est réputée non écrite (Cass. soc. 25-3-2010 n° 08-43.156 F-P : RJS 6/10 n° 568 ; 12-12-2012 n° 11-26.585 FS-PB : RJS 2/13 n° 124 ; 27-3-2018 n° 17-31.116 F-D : RJS 6/19 n° 352). Le salarié peut donc demander le remboursement de ses frais.
- D'autre part, l'article 7 de l'ANI du 19-7-2005 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 (Cass. soc. 7-4-2010 n° 08-44.865 FS-PB : RJS 6/10 n° 570 ; 14-9-2016 n° 14-21.893 F-D). L'occupation, à la demande de l'employeur (ce qui est le cas en cas de pandémie et de fermeture des locaux de l'entreprise), du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail. Si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. Cette position a été confirmée depuis. Ainsi, un salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (Cass. soc. 12-12-2012 n° 11-20.502). De même, en l'absence de local professionnel, le salarié utilisant son domicile doit être indemnisé (Cass. soc. 8-11-2017 n° 16-18.499 FS-PB, Sté Sanofi Aventis France c/ B.) : en l'espèce, **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.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Le régime social des frais liés au télétravail

Les frais engagés par le salarié en situation de télétravail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, **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 (Arrêté SANS0224282A 20-12-2002 art. 6 modifié par Arrêté SANS0522777A 25-7-2005 art. 3) :

- **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, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit de frais professionnels liés au télétravail (Circ. DSS 2003-07 du 7-1-2003, modifiée par Circ.DSS 2005-376 4-8-2005 réputées abrogées mais conservant, à notre sens, une valeur indicative). En revanche, lorsque l'utilisation de technologies mobiles appartenant au salarié est réputée à usage exclusivement personnel, l'employeur ne peut pas prétendre à l'exonération de frais engagés par le salarié utilisant son propre matériel (Circ. DSS 2003-07 du 7-1-2003, précitée).

Concernant les abonnements internet de type « box formule illimitée », dont les salariés disposent déjà à titre personnel, l'Urssaf a apporté une précision dans le cadre d'un rescrit visant une situation de pandémie grippale, mais qui, à notre avis, pourrait s'appliquer à toute situation exceptionnelle, voire au télétravail « classique » (Rescrit social 25-2-2010 opposable) :

- si l'employeur est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins 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 de l'utilisation professionnelle des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication 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

Par définition, le télétravailleur est en mesure de prendre ses repas chez lui et n'a pas le droit au versement d'une indemnité forfaitaire. Si l'employeur décide néanmoins de la mettre en place, cette contribution aurait la qualification d'un avantage en espèce, soumis dès lors à cotisations sociales et à impôt sur le revenu.

A noter toutefois le cas particulier relatif à la fermeture provisoire du restaurant d'entreprise (dans le contexte lié à la covid-19 notamment), 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.** Dans le cas où les frais sont couverts par le versement d'une allocation forfaitaire globale par l'employeur, celle-ci est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée 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).

NB : cette tolérance résultant d'une information issue du site des Urssaf et n'apparaissant dans aucun document opposable, les employeurs ne pourront pas se prévaloir en justice de cette tolérance à l'encontre de l'administration. Il est donc conseillé de conserver les pièces justificatives des frais professionnels ayant fait l'objet d'une prise en charge.

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 : 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, frais d'abonnement</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 Remboursement sur présentation des justificatifs de frais</p>