

Crise sanitaire et télétravail

En cette période de crise sanitaire et de mise en place d'une mesure de confinement, le Gouvernement appelle les employeurs à favoriser au maximum le recours au télétravail lorsque le poste du salarié est compatible avec cette organisation particulière du travail.

Pour rappel, l'article L.1222-9 du code du travail définit le télétravail comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

En cette période de crise sanitaire l'employeur peut-il imposer le télétravail aux salariés ?

L'article L.1222-11 du Code du travail prévoit que « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de **menace d'épidémie**, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».

L'épidémie de Covid-19 qui sévit actuellement en France entre dans « *les circonstances exceptionnelles* » prévues par cet article. Ainsi, l'employeur peut imposer le recours au télétravail. Le salarié ne peut refuser une telle mesure.

Quel formalisme respecter pour mettre en place le télétravail dans ces circonstances exceptionnelles ?

Le télétravail étant mis en œuvre dans des circonstances exceptionnelles, il peut être imposé au salarié sans formalisme. L'employeur n'a donc pas l'obligation, comme c'est le cas habituellement, de négocier un accord d'entreprise, d'élaborer une charte spécifique ou encore de conclure un avenant au contrat de travail du salarié.

L'employeur peut éventuellement convenir des modalités du télétravail par courriel. Il est conseillé d'échanger un minimum avec le salarié sur l'organisation de sa journée en télétravail notamment lorsque ce mode d'organisation n'est pas habituel au sein de la structure afin de fixer un cadre : quels horaires de travail ? Sur quelle plage horaire le salarié est disponible pour des échanges téléphoniques ou en visioconférence ? Etc.

Un salarié peut-il être en télétravail et déclaré en activité partielle ?

La compatibilité du poste du salarié avec le télétravail n'exclut pas automatiquement le salarié du dispositif de l'activité partielle. En effet, l'activité partielle doit être demandée par l'employeur lorsque temporairement il n'a pas de travail, ou pas autant que d'habitude, à fournir à ses salariés en raison d'une situation particulière reconnue par les textes. Un salarié qui peut continuer à exercer ses missions en télétravail à hauteur de ses horaires habituels ne sera donc pas éligible à l'activité partielle puisqu'il a ses missions à exécuter sans autre changement que de le faire en télétravail.

Syndicat employeur du Lien
Social et Familial

Centres sociaux,
Associations d'accueil
de jeunes enfants,
Associations de
développement social local,
Espaces de vie sociale

18/22 avenue Eugène
Thomas 94276
Le Kremlin-Bicêtre cedex

Tél. : 01 58 46 13 40

elisfa@elisfa.fr
www.elisfa.fr

En revanche, un salarié dont le poste peut être aménagé en télétravail mais qui n'aurait aucune mission ou des missions réduites à réaliser du fait d'une interruption ou d'une baisse de l'activité de l'entreprise sera éligible à l'activité partielle. S'il n'a aucune activité, il sera déclaré en activité partielle avec interruption totale donc avec la totalité de ses heures chômées. S'il ne subit qu'une réduction de ses horaires, il sera en télétravail sur une partie de ses horaires et déclaré en activité partielle pour les heures chômées.

Par exemple : un salarié directeur adjoint d'une structure petite enfance travaille habituellement à temps plein au sein de la structure soit à 35 heures hebdomadaires. Du fait de la crise sanitaire actuelle et de la fermeture de la structure au public, il n'a plus que des tâches administratives à effectuer qui lui prennent 20 heures de travail par semaine. Dans ce cas, il pourra effectuer les tâches administratives en télétravail à hauteur de 20 heures hebdomadaires et être éligible à l'activité partielle pour les 15 heures chômées du fait de la situation actuelle.

ATTENTION : l'employeur ne peut pas déclarer que tous les salariés de la structure sont en activité partielle alors qu'il demande à certains salariés de télétravailler sur certaines missions. Lorsque les salariés télétravaillent, c'est-à-dire travaillent en dehors des locaux de l'entreprise, ils ne peuvent pas être en activité partielle pour ces heures de télétravail.

Si la structure a un salarié en télétravail alors qu'il est également déclaré en activité partielle sur ces heures de télétravail, l'employeur s'expose à des sanctions notamment le remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel, l'interdiction de bénéficier d'aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle pendant 5 ans ainsi que 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende¹.

L'employeur doit-il obligatoirement remettre du matériel informatique au salarié ?

Les équipements nécessaires au télétravail peuvent être fournis par l'employeur ou appartenir au salarié.

Si l'employeur fournit des équipements au salarié, il est conseillé de les lister par écrit. Il peut s'agir d'un ordinateur portable, d'une clé USB, de la connexion au réseau interne de l'entreprise, d'un téléphone professionnel, etc. En outre, l'article L.1222-10 du Code du travail impose à l'employeur « d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions ».

L'employeur peut ainsi limiter l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage exclusivement professionnel. En l'absence de formalisme prévu par la loi, Elisfa conseille de formaliser ces interdictions par écrit.

Si le salarié n'a pas le matériel requis pour être en télétravail, l'employeur doit l'équiper. L'employeur fournissant du matériel professionnel au salarié, les coûts liés à ces équipements seront à la charge de l'employeur.

L'employeur doit-il indemniser le salarié pour les jours de télétravail ?

¹ Vous pouvez retrouver ces éléments sur le site du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel>

Tout frais engagé par le salarié pour la réalisation de son activité professionnelle doit être remboursé par l'employeur. Ainsi, il doit prendre en charge les frais professionnels générés par la situation de télétravail.

Cette obligation s'applique même lorsque le télétravail est mis en place dans des circonstances exceptionnelles. En effet, aucun texte n'exonère l'employeur de cette prise en charge dans la présente crise sanitaire.

Ainsi, l'employeur doit supporter les coûts directement engendrés par le télétravail en versant une indemnité de télétravail. Il peut être décidé que cette indemnisation prendra la forme :

- De la prise en charge directe des frais professionnels liés au télétravail,
- D'un remboursement sur justificatifs des factures de téléphone, internet, etc. Le remboursement au réel des dépenses démontrées par justificatif est déductible de l'assiette des cotisations sociales,
- D'une indemnité forfaitaire couvrant l'ensemble des frais professionnels engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone...). Cette indemnité peut être de quelques euros par jour de télétravail et est obligatoirement soumise à cotisations sociales.

Au regard de la difficulté pour l'employeur de prendre en charge les frais professionnels liés au télétravail au réel ou sur justificatif (abonnement internet en illimité, consommation d'électricité difficilement évaluable ...), nous conseillons le versement d'une indemnité forfaitaire.

Le positionnement de l'URSSAF sur la soumission à cotisations sociales de cette indemnité forfaitaire a récemment évolué. Ainsi, selon l'URSSAF « *Lorsque le salarié en situation de télétravail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera 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. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...)* ».

Le « questions / réponses » du gouvernement considère que dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, l'exonération de cotisations sociales sur l'indemnité forfaitaire s'applique même si le télétravail a été mis en place sans aucun formalisme.

Nous vous conseillons donc de verser une indemnité forfaitaire plus simple à mettre en œuvre pour l'employeur dans la limite posée par l'URSSAF et indiquée ci-dessus.

Par exemple, si votre salarié télétravaille 5 jours par semaine, vous pouvez lui verser une indemnité forfaitaire de 50 euros maximum par mois exonérée de cotisations sociales.

L'employeur doit-il verser l'indemnité d'occupation du domicile ?

Dès lors que l'employeur demande à son salarié de travailler à son domicile et qu'aucun local professionnel n'est mis à sa disposition, le salarié doit être indemnisé pour l'occupation de son domicile. Cette indemnité compense le désagrément lié à l'utilisation du logement.

Dans la situation actuelle, l'employeur peut fournir au salarié un local professionnel, ce sont les circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire qui impose le télétravail. L'employeur n'a donc pas à verser cette indemnité d'occupation du domicile.

L'employeur doit-il maintenir les tickets restaurant pour un salarié en télétravail ?

L'article L1222-9 III du Code du travail prévoit que « *Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise* ». Ainsi, le salarié en télétravail a droit au titre restaurant à condition que sa journée de télétravail contienne un temps de repas.

Par exemple, un salarié en télétravail de 9h à 12h30 et de 13h30 à 15h bénéficiera d'un titre restaurant.

Vous pouvez retrouver ce point sur le [site internet de l'Urssaf](#).

L'accident d'un salarié en télétravail est-il un accident du travail ?

Selon l'article L.1222-9 du Code du travail, « *l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail* ». Ainsi, la présomption du caractère professionnel de l'accident du télétravailleur s'applique ; l'employeur devra le déclarer, tout en ayant la possibilité d'émettre des réserves en cas de doutes sur le caractère professionnel de l'accident.

Cette règle légale continue à s'appliquer pendant une période de télétravail mise en place dans des circonstances exceptionnelles.

Enfin, pour la bonne sécurisation des données personnelles pendant cet épisode de crise :

<https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail>.