

Le retour du Télétravail amène à de nouvelles précisions

Pendant le confinement, les entreprises ont eu recours massivement au télétravail puis pour accompagner leur plan de reprise progressive d'activité.

Depuis cet automne et face à la nouvelle propagation du virus il est fortement recommandé de recourir à ce mode d'organisation.

Si pour l'heure, il n'est que préconisé par le Gouvernement comme mesure permettant de limiter la propagation du virus (avec un recours à raison de 2 à 3 jours par semaine et par salarié), le recours à cette mesure se développe au regard de la multiplication des cas contacts et des tests positifs nécessitant une adaptation au quotidien de leur organisation.

Au titre des mesures préconisées, le Ministère du travail dans la mise à jour de son question réponse le 5 octobre précise que :

« En dehors des cas de circonstances exceptionnelles rendant nécessaires, au sens de l'article L.1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail, notamment pour garantir la protection des salariés, ou recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire ou encore situation de vulnérabilité attestée médicalement, aucune disposition n'impose à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail. Toutefois, si le poste est éligible au télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou à défaut, l'employeur doit motiver son refus. »

Le recours au télétravail n'est pas considéré comme obligatoire.

Comme nous vous l'indiquions dans notre Flash du 23 octobre dernier, le Conseil d'Etat par une ordonnance du 19 octobre 2020 a rappelé que le protocole national s'il n'a pas de valeur contraignante « constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur » dans le cadre de la crise sanitaire.

Sur les titres restaurant

Au regard du principe général d'égalité de traitement (principe d'ordre public est rappelé à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 ainsi que dans le code du travail à l'article L1222-9), il est précisé que les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de tickets restaurant au même titre que les collaborateurs exerçant leur activité au sein des locaux de l'entreprise.

Ainsi dès lors que le repas est compris dans l'horaire de travail journalier, le télétravailleur doit bénéficier des tickets restaurants pour chaque journée ainsi accomplie.

L'organisme de recouvrement avait d'ailleurs pu prendre position en ce sens de longue date (position du 8 septembre 2015 à la suite d'un revirement opéré par la commission nationale des titres restaurant en 2011) en soulignant « Ainsi, si leur journée est organisée en 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas, ils doivent recevoir un titre-restaurant » (Doc. Urssaf du 8-9-2015).

Toutefois, la généralisation des titres restaurant n'est pas obligatoires.

Les entreprises face au développement du télétravail vont être amenées à ouvrir des négociations sur ce thème ce qui pourrait être l'occasion déterminer les modalités du bénéfice des tickets restaurants des populations en télétravail et de réfléchir plus globalement aux dispositifs de restauration collective.

A ce titre, il convient encore de relever que les partenaires sociaux se sont mis d'accord le 22 septembre sur un diagnostic partagé et l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle, dont la première séance se déroulera le 3 novembre

Sur les frais liés au télétravail

Il est encore rappelé qu'à défaut d'accord collectif ou de charte qui disposerait d'une indemnisation en cas de situation de télétravail, le recours à ce dernier n'a pas à être indemnisé.

L'employeur n'a donc pas à verser au salarié une indemnisation pour le coût engendré par le recours à ce mode d'organisation du travail.

Pourtant le recours au télétravail par voie d'accord collectif ou de charte doit prévoir une indemnisation laquelle couvre la prise en charge des frais d'assurance supplémentaires, de la connexion internet ou encore le surplus lié à l'utilisation du téléphone et de l'électricité, outre l'éventuelle indemnité d'occupation si un bureau avec une installation spécifique doit être envisagée.

Depuis décembre 2019, il existe un barème d'indemnité forfaitaire établi en fonction du nombre de jours télé-travaillés. Ce dernier prévoit une allocation forfaitaire laquelle est exonérée de charges sociales dans la limite globale de 10 euros par mois, si le salarié effectue une journée de télétravail par semaine (20€ si deux jours par semaine, 30€ par mois si 3 jours par semaine...)

Rappelons à cet égard, que par principe, le salarié ne doit subir aucune charge financière liée à son activité professionnelle.

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au Smic.
Cass. soc. 25-2-1998 n° 95-44.096 PBR

Le 1er ministre, Monsieur Jean CASTEX, a d'ores et déjà annoncé lors de son discours du 22 octobre 2020 un durcissement des mesures dans les jours à venir. Le télétravail pourrait davantage être recommandé voir imposé « Si nous n'arrivons pas à juguler l'épidémie, nous en arriverons à prendre des mesures beaucoup plus dures. Il est encore temps de l'éviter mais il ne nous reste plus beaucoup de temps »