



## QUESTION PRATIQUE

### TÉLÉTRAVAIL

Télétravail après le déconfinement :  
quelles sont les règles à respecter ?

14



[www.efl.fr](http://www.efl.fr)



## À LA UNE

### Épidémie de Covid-19

Soutien aux employeurs mis  
en difficulté par l'épidémie :  
le décret est paru !

2

Les modalités des aides  
pour les indépendants  
et les non-salariés agricoles  
sont fixées

6

### Exécution du contrat

Les badgeuses photo  
pour contrôler les horaires,  
c'est non !

13



EDITIONS  
FRANCIS LEFEBVRE



## ACTUALITÉ

### Épidémie de Covid-19

- 2 - **Soutien aux employeurs** mis en difficulté par l'épidémie : le **décret** est paru !
- 5 - Fin de l'**activité partielle** pour les **personnes vulnérables**, sauf pour les plus fragiles
- 6 - De **nouvelles règles à venir** en matière d'**activité partielle**
- 6 - Les modalités des **aides** pour les **indépendants** et les **non-salariés agricoles** sont fixées
- 9 - Une **réduction de cotisations** de 500 € à 2 000 € pour les **artistes-auteurs**
- 10 - Un **nouveau protocole sanitaire** s'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre

### Exécution du contrat

- 13 - Les **badges photo** pour contrôler les horaires, c'est non !



## QUESTION PRATIQUE

- 14 - Le **télétravail** après le déconfinement : quelles sont les règles à respecter ?

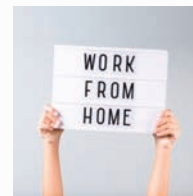


## AGENDA

- 23 - Octobre 2020



## QUESTION PRATIQUE



# 14

### TÉLÉTRAVAIL

Télétravail après le déconfinement :  
quelles sont les règles à respecter ?

1

# Soutien aux employeurs mis en difficulté par l'épidémie : le décret est paru !

Décret 2020-1103 du 1-9-2020 : JO 2

La troisième loi de finances rectificative pour 2020 a mis en place plusieurs mesures de soutien aux entreprises des secteurs les plus fragilisés par la crise du Covid-19. Pour entrer en application, certaines d'entre elles supposaient la parution d'un décret fixant notamment la liste des secteurs d'activité éligibles. Ce texte vient d'être publié.

**1** La troisième loi de finances rectificative pour 2020 (Loi 2020-935 du 30-7-2020 : JO 31) a mis en place un panel de mesures destinées à aider les entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19, résumées ci-dessous (pour un exposé complet de ces mesures, voir FRS 16/20 inf. 8 p. 21.).

Parmi ces mesures, certaines nécessitaient, pour pouvoir s'appliquer, la parution d'un décret en précisant les modalités d'application. C'est désormais chose faite avec le décret du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

## Rappel des mesures de soutien issues de la troisième loi de finances rectificative

**2** L'article 65 de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 a prévu plusieurs dispositifs pour soutenir les entreprises mises en difficulté par l'épidémie de Covid-19. Ainsi, les PME des secteurs les plus affectés par la crise et les TPE des autres secteurs ayant dû stopper leur activité bénéficient d'une exonération totale de cotisations sociales patronales dues aux Urssaf pour la période de crise et d'une aide au paiement de cotisations égale à 20 % des salaires versés pendant cette période. Les PME qui ne bénéficient pas de l'exonération des cotisations et de l'aide au paiement peuvent obtenir des remises de leurs dettes de cotisations. Enfin, tous les employeurs peuvent solliciter un plan d'apurement pour le règlement des cotisations restant dues au 30 juin 2020.

*Pour rappel, les cotisations sociales concernées par l'exonération sont celles relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales, à l'exception des cotisations affectées aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires (CSS art. L 241-13, I).*

*Le réseau des Urssaf avait déjà indiqué sur son minisite internet dédié aux mesures de soutien aux entreprises issues de la troisième loi de finances rectificative, accessible à l'adresse [mesures-covid19.urssaf.fr](https://mesures-covid19.urssaf.fr), que l'exonération s'impute sur les cotisations d'accidents du travail dans la limite du taux prévu pour la réduction générale des cotisations patronales, soit 0,69 % pour l'année 2020. Cette précision, assez évidente, est expressément inscrite à l'article 6 du décret du 1<sup>er</sup> septembre 2020.*

**3** L'application effective de l'**exonération de cotisations patronales** et de l'**aide au paiement** des cotisations était subordonnée à la parution d'un décret fixant les secteurs d'activité éligibles. Tel est l'objet du décret du 1<sup>er</sup> septembre 2020 qui détermine également les entreprises exclues de ces dispositifs et fixe un montant maximum d'aide.

## Quels sont les secteurs d'activité éligibles ?

**4** Le décret 2020-1103 du 1<sup>er</sup> septembre 2020 précise les secteurs d'activité éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement des cotisations ainsi que les conditions de leur mise en œuvre. Il définit également le niveau de baisse de chiffre d'affaires caractérisant, pour celles des activités pour lesquelles cette condition est nécessaire, la dépendance aux secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel.

### Pour les PME

**5** Selon la troisième loi de finances rectificative pour 2020, l'aide au paiement et l'exonération de cotisations et contributions patronales dues au titre de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> février et 31 mai 2020 s'applique aux employeurs de **moins de 250 salariés** qui exercent leur activité principale dans certains secteurs, sachant que cette période a été étendue pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public a été prolongée (par exemple, les discothèques).

**À NOTER** En pratique, les employeurs éligibles à l'exonération de cotisations peuvent se trouver dans deux situations :

- soit ils ont **bénéficié d'un report du paiement des cotisations** jusqu'au 30 juin 2020 (voir, en dernier lieu, sur ce point FRS 11/20 inf. 2 p. 5) : dans ce cas, les montants correspondants aux cotisations et contributions patronales exonérées ne seront pas dus (site internet [mesures-covid19.urssaf.fr/faq](https://mesures-covid19.urssaf.fr/faq)) ;
- soit ils n'ont pas bénéficié d'un tel report et ont **acquitté leurs cotisations à bonne date** pendant la période de crise sanitaire : l'article 65, X de la troisième loi de finances rectificative prévoit que les employeurs peuvent, jusqu'au 31 octobre 2020, régulariser leurs déclarations sociales afin de bénéficier de l'exonération sans application des pénalités.

**6** Le décret précise que, pour déterminer l'éligibilité à l'exonération de cotisations et à l'aide au paiement, seule l'**activité principale** réellement exercée est prise en compte (Décret art. 1, III). En outre, il indique que, pour apprécier le **seuil d'effectif** exigé, il convient d'appliquer les règles de l'article L 130-1, I du CSS (Décret art. 3).

**À NOTER** En se référant au seul I de l'article L 130-1 du CSS, l'article 3 du décret exclut les règles applicables en cas de **franchissement de seuil**, prévues au II de ce texte. Sur ces règles, voir **Mémento social**, n° 23640.

#### Secteurs particulièrement affectés

**7** Sont en premier lieu visés les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité, en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public.

Le décret du 1<sup>er</sup> septembre 2020 renvoie, pour la **liste** des secteurs concernés, à celle des activités définies en annexe I du décret 2020-371 du 30 mars 2020, soit la liste des **secteurs** ouvrant droit aux **aides du fonds de solidarité**, reprise dans le tableau ci-dessous (Décret art. 1, I-1).

#### Tableau récapitulatif des activités particulièrement affectées par la crise (Annexe I du décret 2020-371)

Téléphériques et remontées mécaniques  
Hôtels et hébergement similaire  
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée  
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs  
Restauration traditionnelle  
Cafétérias et autres libres-services  
Restauration de type rapide  
Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise  
Services des traiteurs  
Débits de boissons  
Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée  
Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision  
Distribution de films cinématographiques  
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport  
Activités des agences de voyage  
Activités des voyagistes  
Autres services de réservation et activités connexes  
Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès  
Agences de mannequins  
Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)  
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs  
Arts du spectacle vivant  
Activités de soutien au spectacle vivant  
Création artistique relevant des arts plastiques  
Galeries d'art  
Artistes auteurs  
Gestion de salles de spectacles et production de spectacles  
Gestion des musées  
Guides conférenciers  
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires  
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles  
Gestion d'installations sportives  
Activités de clubs de sports  
Activité des centres de culture physique  
Autres activités liées au sport  
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes  
Autres activités récréatives et de loisirs  
Exploitations de casinos  
Entretien corporel  
Trains et chemins de fer touristiques  
Transport transmanche

#### Tableau récapitulatif des activités particulièrement affectées par la crise (Annexe I du décret 2020-371) (suite)

Transport aérien de passagers  
Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance  
Cars et bus touristiques  
Transport maritime et côtier de passagers  
Production de films et de programmes pour la télévision  
Production de films institutionnels et publicitaires  
Production de films pour le cinéma  
Activités photographiques  
Enseignement culturel

#### Secteurs dépendant de ceux les plus impactés et ayant subi une forte baisse de chiffre d'affaires

**8** Sont visés, en second lieu, les secteurs dont l'activité dépend des secteurs mentionnés ci-dessus et qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires, caractérisée comme indiqué au n° 9. Les secteurs d'activité éligibles sont ceux visés en annexe II du décret 2020-371 du 30 mars 2020 précité repris dans le tableau ci-dessous (Décret art. 1, I-2).

#### Tableau récapitulatif des activités dépendant des secteurs précédents avec perte importante de chiffre d'affaires (Annexe II du décret 2020-371)

Culture de plantes à boissons  
Culture de la vigne  
Pêche en mer  
Pêche en eau douce  
Aquaculture en mer  
Aquaculture en eau douce  
Production de boissons alcooliques distillées  
Fabrication de vins effervescents  
Vinification  
Fabrication de cidre et de vins de fruits  
Production d'autres boissons fermentées non distillées  
Fabrication de bière  
Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée  
Fabrication de malt  
Centrales d'achat alimentaires  
Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons  
Commerce de gros de fruits et légumes  
Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans  
Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles  
Commerce de gros de boissons  
Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés  
Commerce de gros alimentaire spécialisé divers  
Commerce de gros de produits surgelés  
Commerce de gros alimentaire  
Commerce de gros non spécialisé  
Commerce de gros de textiles  
Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques  
Commerce de gros d'habillement et de chaussures  
Commerce de gros d'autres biens domestiques  
Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien  
Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services  
Blanchisserie-teinturerie de gros  
Stations-service  
Enregistrement sonore et édition musicale  
Postproduction de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision  
Distribution de films cinématographiques  
Éditeurs de livres

**Tableau récapitulatif des activités dépendant des secteurs précédents avec perte importante de chiffre d'affaires (Annexe II du décret 2020-371) (suite)**

Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie  
 Services auxiliaires des transports aériens  
 Services auxiliaires de transport par eau  
 Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur  
 Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers  
 Boutique des galeries marchandes et des aéroports  
 Traducteurs-interprètes  
 Magasins de souvenirs et de piété  
 Autres métiers d'art  
 Paris sportifs  
 Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution

- 9 Pour remplir la **condition de baisse du chiffre d'affaires**, deux situations alternatives sont envisagées par le décret (Décret art. 2, I) :
- soit les employeurs éligibles ont constaté une baisse de chiffre d'affaires **d'au moins 80 %** durant la période comprise entre le **15 mars et le 15 mai 2020** par rapport à la même période de l'année précédente (soit le CA de la période 15 mars-15 mai 2019) ou, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois (soit le  $(CA\ 2019/12) \times 2$ ). Pour les entreprises créées après le 15 mars 2019 mais avant le 10 mars 2020, la baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % est comparée au montant moyen calculé sur 2 mois du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ;
  - soit la baisse de chiffre d'affaires durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente a représenté **au moins 30 % du chiffre d'affaires de l'année 2019**. Pour les entreprises créées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 14 mars 2019, cette baisse de 30 % sur la période 15 mars-15 mai 2020 est comparée au chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 décembre 2019, le tout ramené sur 12 mois.

#### Pour les TPE

10 Les entreprises de **moins de 10 salariés** dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés au titre des PME (voir n<sup>os</sup> 5 s.), impliquant l'accueil du public et dont l'activité a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires, bénéficient également de l'aide au paiement des charges sociales et de l'exonération totale des cotisations patronales dues pour la période d'emploi comprise entre le 1<sup>er</sup> février et le 30 avril 2020.

Sur l'**application concrète** de l'exonération selon que les employeurs ont bénéficié ou non des mesures de report de paiement pendant la période de crise sanitaire, voir n<sup>o</sup> 5.

**À NOTER** Les règles d'appréciation de l'**activité principale** et des **seuils d'effectifs** sont les mêmes que pour les PME (voir n<sup>o</sup> 6).

Signalons que, pour les employeurs pour lesquels l'**interdiction d'accueil du public** a été **prolongée**, la période d'emploi visée ci-dessus s'étend du 1<sup>er</sup> février jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public (Loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 65, I-2<sup>o</sup>).

11 La **liste des secteurs** visés n'est **pas délimitée** précisément puisque sont visés les secteurs non mentionnés dans les annexes I et II du décret 2020-371 du 20 mars 2020. Il s'agit donc de secteurs ne relevant pas du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel et des secteurs qui en dépendent.

### Des précisions sur les entreprises bénéficiaires et les entreprises exclues

12 Le décret du 1<sup>er</sup> septembre 2020 définit également les modalités selon lesquelles les dispositifs d'exonération de cotisations et contributions sociales patronales et d'aide au paiement s'appliquent aux entreprises de travail temporaire et aux groupements d'employeurs et liste un certain nombre d'entreprises exclues de ces dispositifs.

#### Entreprises de travail temporaire et groupements d'employeurs bénéficiant des mesures de soutien

##### Entreprises de travail temporaire

13 Pour tenir compte de la spécificité des entreprises de travail temporaire, le décret précise les modalités selon lesquelles ces dernières bénéficient des mécanismes d'exonération de cotisations patronales et d'aide au paiement (Décret art. 4).

14 Ainsi, les entreprises de travail temporaire bénéficient, **pour chaque mission**, de l'exonération et de l'aide au paiement lorsque les entreprises utilisatrices, auxquelles elles sont liées par un contrat de mise à disposition, sont éligibles à cette exonération et à cette aide au paiement au titre de leur activité principale et, le cas échéant, de leur perte de chiffre d'affaires.

Toutefois, l'**effectif** pris en compte est celui de l'entreprise de travail temporaire.

15 Pour les **salariés** en contrat de travail temporaire **mis à disposition auprès de plusieurs entreprises utilisatrices** au cours des périodes d'emploi concernées par ces dispositifs (soit, selon les cas, entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mai 2020 ou entre le 1<sup>er</sup> février et le 30 avril 2020), le bénéfice de l'exonération et de l'aide au paiement est apprécié pour chaque mission.

##### Groupements d'employeurs

16 Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L 1253-1 du Code du travail bénéficient de l'exonération de cotisations et de contributions sociales patronales et de l'aide au paiement à plusieurs **conditions cumulatives** (Décret art. 5) :

- leur effectif respecte les seuils de salariés exigés (moins de 250 salariés ou moins de 10 salariés, selon les situations) ;
- et la convention collective applicable à leurs salariés, déterminée selon les modalités définies aux articles L 1253-10 et L 1253-17 du Code du travail, correspond à un secteur d'activité éligible.

Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L 1253-1 du Code du travail sont les **groupements de personnes** entrant dans le champ d'application d'une même convention collective constitués dans le but de **mettre à la disposition** de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.

### Entreprises exclues

**17** Ne peuvent pas bénéficier de l'exonération et de l'aide au paiement (Décret art. 7) :

- les **sociétés civiles immobilières** ;
- les **établissements de crédit** ou les sociétés de financement ;
- les entreprises qui étaient déjà **en difficulté** au **31 décembre 2019** au sens de l'article 2 du règlement (UE) 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité. Par **exception**, les micro-entreprises et les petites entreprises au sens de l'annexe I du règlement UE précité qui étaient déjà en difficulté au sens de ce même règlement au 31 décembre 2019 peuvent bénéficier de ces dispositifs dès lors qu'elles ne font pas l'objet d'une procédure collective d'insolvabilité et ne bénéficient pas d'une aide au sauvetage ou d'une aide à la restructuration.

### Un montant d'aide plafonné

**18** Le montant total des exonérations et aides au paiement perçues par l'entreprise dont relève l'établissement ne peut pas excéder (Décret art. 7) :

- 120 000 € par entreprise pour le secteur de la **pêche** et de l'**aquaculture** ;
- 100 000 € par entreprise pour le secteur de la **production agricole primaire** ;
- 800 000 € par entreprise pour les **autres secteurs**.



C-III-1 s. ; MS n° 1880  
C-VI-35060 ; MS n° 23965

## 2 Fin de l'activité partielle pour les personnes vulnérables, sauf pour les plus fragiles

Décret 2020-1098 du 29-8-2020 : JO 30  
Communiqué min. trav. et santé du 31-8-2020

Le dispositif exceptionnel permettant la mise en activité partielle des personnes vulnérables et de leurs proches a pris fin le 31 août 2020, excepté pour les plus fragiles.

### Reprise du travail le 1<sup>er</sup> septembre pour les personnes vulnérables...

**1** Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les personnes vulnérables présentant un **risque** de développer une forme grave de Covid-19 et les **personnes partageant leur domicile, sans possibilité de télétravail**, pouvaient être placées en activité partielle par leur employeur sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin (FRS 10/20 inf. 3 p. 5). Sauf en Guyane et à Mayotte où l'état d'urgence sanitaire est toujours en vigueur, il a été mis **fin** à ce dispositif exceptionnel le **31 août 2020**, conformément à l'avis du Haut Conseil de la santé publique du 30 juin 2020 ayant souligné le risque de désinsertion professionnelle des intéressés.

**2** Les salariés concernés ont donc dû reprendre leur travail le 1<sup>er</sup> septembre dernier.

Commentant cette disposition, les ministères chargés du travail et de la santé ont précisé, dans leur communiqué de presse, que le **télétravail** doit alors être privilégié. Lorsque le télétravail n'est pas possible, le travail présentiel doit être assorti de **mesures de protection complémentaires** dans des conditions de sécurité renforcée :

- mise à disposition d'un masque chirurgical par l'entreprise au travailleur, qui doit le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures) ;
- vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex. : écran de protection).

### ... excepté pour les personnes particulièrement fragiles

**3** Une exception à la reprise du travail est toutefois prévue pour les personnes les plus fragiles. Ainsi, peuvent **continuer à bénéficier de l'activité partielle** les patients pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un **risque** de développer une forme grave d'infection au virus les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler, dès lors qu'ils sont :

- atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive,
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup>,
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- âgés de 65 ans ou plus et ont un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- dialysés ou qu'ils présentent une insuffisance rénale chronique sévère.

Les intéressés sont placés en activité partielle sur présentation à leur employeur du **certificat** du médecin.



D-I-33 ; MS n° 50100



3

## De nouvelles règles à venir en matière d'activité partielle

### APLD : le taux de l'allocation pourrait être maintenu à 60 % du salaire brut

1 Conformément au décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), le taux horaire de l'allocation **versée à l'employeur** est égal pour chaque salarié à :

- 60 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic, pour les accords collectifs ou documents unilatéraux de l'employeur **transmis au Direccte avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020** ;
- 56 % de cette rémunération pour les accords ou documents transmis **à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020**.

2 Cette règle prévoyant un **taux différencié** selon la période pourrait ne jamais être mise en place. En effet, selon un projet de décret transmis pour consultation aux partenaires sociaux début septembre 2020 et portant modification du dispositif d'activité partielle et de l'APLD, le taux horaire de l'allocation APLD serait égal à 60 % du salaire horaire brut du salarié pendant toute la durée d'application du dispositif. Exit donc le taux de 56 % initialement prévu. Seraient **maintenues** en revanche la limite de 4,5 fois le Smic (soit une allocation horaire maximale de 27,41 €) et l'allocation horaire minimale de 7,23 €. Le maintien du taux de l'allocation à 60 % à partir du 1<sup>er</sup> octobre ne sera **officiel et définitif** qu'une fois publié le décret (sur lequel nous reviendrons en détail) et sous réserve que le Gouvernement ne revoie pas sa copie à la suite des avis donnés par les partenaires sociaux.

### L'activité partielle rouverte aux salariés devant garder leurs enfants en cas de fermeture de classe

3 Le Gouvernement a annoncé son intention de rouvrir le bénéfice de l'activité partielle à partir du **1<sup>er</sup> septembre 2020** au profit des parents devant s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'assurance maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.

Ainsi, les parents **salariés du secteur privé** qui sont dans l'impossibilité de télétravailler seraient placés en situation d'activité partielle dès le premier jour de leur arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement.

**À NOTER** Les **travailleurs indépendants** bénéficieraient quant à eux d'indemnités journalières après avoir déposé leur déclaration sur la plateforme : [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr).

4 Cette indemnisation, qui ne pourrait bénéficier qu'à **un parent** par foyer, serait soumise à deux **conditions** :

- les deux parents devraient être en incapacité de télétravailler ;
- un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant devrait être présenté.

Là encore, un **décret** doit intervenir pour permettre l'application de cette mesure.

4

## Les modalités des aides pour les indépendants et les non-salariés agricoles sont fixées

Décret 2020-1103 du 1-9-2020 : JO 2

Le décret du 1<sup>er</sup> septembre 2020 fixe le montant de la réduction de cotisations prévue par la troisième loi de finances rectificative pour 2020 pour les travailleurs indépendants les plus affectés par la crise sanitaire. Ce décret encadre aussi l'option ouverte aux non-salariés agricoles pour le calcul de leurs charges sociales dans le cadre du dispositif « nouvel installé ».

1 Intervenu un mois après l'entrée en vigueur de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 (Loi 2020-935 du 30-7-2020 : JO 31), le décret 2020-1103 du 1<sup>er</sup> septembre 2020 fixe les modalités d'application de la **principale mesure** prévue par cette loi pour soutenir les travailleurs indépendants et les non-salariés les plus

fragilisés par la crise sanitaire liée au Covid-19. Cette mesure, qui consiste en une **réduction exceptionnelle** de leurs **cotisations** et contributions sociales dues au titre de l'année 2020, peut s'appliquer, le décret définissant les secteurs d'activité éligibles à cette aide ainsi que son montant.

Est également fixé, par renvoi de la loi 2020-935 du 30 juillet 2020 aux dispositions du décret, le **montant maximum de remise de dette** sociale pouvant être accordé par le directeur de l'Urssaf aux travailleurs indépendants ne bénéficiant pas de la mesure de réduction exceptionnelle de leurs cotisations et contributions sociales (Loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 65, VIII).

Le décret précise, en outre, les **conditions de l'option** que les non-salariés agricoles peuvent exercer en vue du calcul de leurs cotisations et contributions sociales sur une assiette forfaitaire « **nouvel installé** » pour l'année 2020, en lieu et place de l'assiette triennale ou annuelle.

Pour une **présentation** exhaustive des mesures d'aides prévues par la loi 2020-935 du 30 juillet 2020 pour les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles, voir FRS 16/20 inf. 14 p. 40).

### Les conditions et le montant de la réduction exceptionnelle de cotisations sociales sont fixés

**2** L'article 65, III de la loi 2020-935 du 30 juillet 2020 a prévu, pour les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles les plus fragilisés par les conséquences financières et économiques de la crise sanitaire, une réduction exceptionnelle de leurs cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre de l'année 2020 (FRS 16/20 inf. 14 n<sup>os</sup> 2 s. p. 40). Le décret fixe les modalités d'application et le montant de cette réduction.

**À NOTER** En pratique, pour les travailleurs indépendants non agricoles, cette mesure se traduit par une **réduction** du montant définitivement calculé de cotisations sociales dues au titre de l'année 2020. Ce calcul **interviendra une fois** le revenu d'activité indépendante pour l'année 2020 connu, c'est-à-dire après que les travailleurs indépendants concernés auront souscrit, en juin 2021, leur déclaration sociale de revenus pour 2020. Les cotisations appelées au cours de l'année 2020 sont en effet des cotisations provisionnelles calculées sur le revenu de l'année 2018, éventuellement réajustées en fonction du revenu de l'année 2019 après déclaration par les intéressés de leur revenu d'activité pour 2019. Toutefois, les travailleurs indépendants peuvent bénéficier, **dès l'entrée en vigueur** du décret, à savoir le 3 septembre 2020, de la réduction exceptionnelle de leurs cotisations et contributions sociales si celles-ci sont calculées, à titre provisionnel, non sur leur revenu de 2018 mais sur le revenu qu'ils ont estimé pour l'année 2020. En effet, l'article 65 prévoit un **abattement** sur le revenu estimé pour 2020 de façon à tenir compte de cette réduction immédiatement pour les travailleurs indépendants dont les cotisations provisionnelles sont calculées sur le revenu estimé en application de l'article L 131-6-2 du CSS : voir n<sup>os</sup> 5 s.

#### Cas général

**3** Les travailleurs indépendants **ne relevant pas du régime micro-social** et les non-salariés agricoles bénéficient d'une réduction de leurs cotisations et contributions de sécurité sociale d'un montant de (Décret art. 8, I et III) :

– 2 400 € pour ceux exerçant une activité relevant d'un secteur éligible à l'exonération exceptionnelle de cotisations patronales pour les PME sans condition de baisse de chiffre d'affaires.

Ces secteurs, qui sont listés à l'annexe 1 du décret 2020-371 du 30 mars 2020, sont ceux particulièrement affectés par les conséquences financières et économiques de la crise sanitaire. Pour la liste de ces secteurs, voir inf. 1 n<sup>o</sup> 7 p. 3 ;

– 2 400 € pour ceux dont l'activité relève d'un secteur figurant à l'annexe 2 du décret précité (secteurs dépendant d'un secteur particulièrement affecté) s'ils remplissent la condition de baisse du chiffre d'affaires requise pour que les PME de ces secteurs puissent bénéficier de l'exonération exceptionnelle de cotisations et contributions patronales (voir inf. 1 n<sup>o</sup> 8 p. 3) ;

– 1 800 € pour ceux exerçant dans un des secteurs spécifiques aux TPE (autres secteurs que ceux mentionnés en annexe du décret du 30 mars 2020, impliquant l'accueil du public et dont l'activité a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires ; voir inf. 1 n<sup>os</sup> 10 s. p. 4).

Le décret précise que, pour déterminer l'éligibilité à la réduction de cotisations, seule l'**activité principale** réellement exercée est prise en compte (Décret art. 1<sup>er</sup>, III).

**À NOTER** Le décret n'apporte pas de précisions supplémentaires par rapport à l'article 65 de la loi précitée quant aux **cotisations et contributions visées** par cette réduction exceptionnelle. Ces cotisations et contributions sont définies comme celles de sécurité sociale recouvrées par les Urssaf, les caisses générales de sécurité sociale et celles de la MSA. Cette indication **exclut** les cotisations de retraite complémentaire et d'invalidité-décès recouvrées par les sections professionnelles de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (Cnav-PL). On peut se demander si elle exclut également les cotisations de retraite complémentaire des travailleurs indépendants relevant des organismes du régime général pour leur retraite complémentaire, c'est-à-dire les artisans, industriels, commerçants et professionnels libéraux non visés à l'article L 640-1 du CSS. On peut supposer que oui, dans la mesure où la retraite complémentaire est généralement présentée comme hors du champ de la sécurité sociale stricto sensu et les cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco sont exclues du champ de l'exonération exceptionnelle de cotisations patronales prévue pour les entreprises par l'article 65 de la loi précitée (voir inf. 1 n<sup>o</sup> 2 p. 2). Reste que ce point **mériterait d'être confirmé** par l'administration.

**4** Si le **montant total** des **cotisations** et contributions sociales de sécurité sociale dues à l'Urssaf ou à la MSA est **supérieur au** montant de la réduction, celle-ci s'impute sur chaque cotisation et contribution au prorata des montants de chacune de ces cotisations et contributions (Décret art. 8, III).

#### Travailleurs indépendants ayant estimé leur revenu d'activité pour 2020

**5** Les travailleurs indépendants ayant procédé à une estimation de leur revenu d'activité pour 2020 en application de l'article L 131-6-2 du CSS peuvent appliquer au montant qu'ils ont déclaré un **abattement** de (Décret art. 8, II) :

– 5 000 € si leur activité relève d'un secteur visé à l'annexe 1 du décret 2020-371 du 30 mars 2020 (secteur particulièrement affecté) ou d'un secteur figurant à l'annexe 2 du décret précité



(secteur dépendant d'un secteur particulièrement affecté) sous réserve dans ce second cas de remplir la condition de baisse d'activité applicable aux entreprises de ces secteurs : voir la liste des secteurs concernés inf. 1 n<sup>os</sup> 7 et 8 p. 3 ;

– 3 500 € si leur activité relève d'un des secteurs spécifiques aux TPE (secteur autre que ceux cités en annexe du décret précité, impliquant l'accueil du public et dont l'activité a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, sauf en cas de fermetures volontaires, voir inf. 1 n<sup>os</sup> 10 s. p. 4).

**6** Rappelons que cet abattement **permet** aux travailleurs indépendants concernés de diminuer le montant de leurs cotisations provisionnelles pour 2020 afin de **bénéficier immédiatement** de la réduction de cotisations et contributions de sécurité sociale.

### Micro-entrepreneurs

**7** Sont fixées les **conditions** de l'exonération de cotisations sociales prévue par l'article 65, IV de la loi 2020-935 du 30 juillet 2020 pour les travailleurs indépendants relevant du régime **micro-social** du fait des renvois opérés par ce texte aux règles fixées par le décret pour l'exonération de cotisations et contributions patronales pour les PME des secteurs les plus affectés par la crise sanitaire (FRS 16/20 inf. 14 n<sup>os</sup> 6 s. p. 40).

**8** Les travailleurs indépendants relevant du régime micro-social peuvent **déduire de leur chiffre d'affaires** ou de leurs **recettes** déclarés pour les échéances mensuelles ou trimestrielles de 2020 les montants de leurs chiffre d'affaires ou recettes réalisés :

– de mars à juin 2020, pour ceux dont l'**activité** correspond aux **critères** exigés des entreprises de moins de 250 salariés pour le bénéfice de l'exonération exceptionnelle de cotisations sociales. Il s'agit donc de ceux exerçant une activité relevant d'un des secteurs particulièrement affectés, listés par l'annexe 1 du décret du 30 mars 2020, et de ceux dont l'activité relève d'un secteur dépendant d'un tel secteur et visé à l'annexe 2 du même décret sous condition de baisse du chiffre d'affaires (pour les secteurs concernés, voir inf. 1 n<sup>os</sup> 7 et 8 p. 3) ;

– de mars à mai 2020, pour ceux exerçant dans un des secteurs spécifiques aux TPE (pour les secteurs concernés, voir inf. 1 n<sup>os</sup> 10 s. p. 4).

Pour déterminer l'éligibilité à la réduction de cotisations, seule l'**activité principale** réellement exercée est prise en compte (Décret art. 1<sup>er</sup>, III).

**9** Cette mesure **revient**, pour les micro-entrepreneurs concernés, à une **exonération de cotisations** et de contributions sociales pour leurs recettes et leur chiffre d'affaires de mars à juin 2020 ou de mars à mai 2020 selon le cas.

### Remise partielle de dette sociale : le plafond est fixé à 900 €

**10** Les travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro-social et les non-salariés agricoles peuvent demander à bénéficier dans le cadre des plans d'apurement prévus par l'article 65 de la loi du 30 juillet 2020 d'une remise partielle des dettes des **cotisations** et contributions sociales **dues au titre de** l'année 2020. Cette remise est **réservée** à ceux d'entre eux qui ne bénéficient pas de la réduction exceptionnelle de cotisations et contributions sociales et dont l'activité a été réduite d'au moins 50 % au cours de la période courant du 1<sup>er</sup> février au 31 mai 2020.

Rappelons que cette remise de dette peut être accordée dans le cadre des **plans d'apurement** dont tous les travailleurs indépendants peuvent bénéficier sans majoration ni pénalité dans les conditions applicables aux employeurs pour leurs cotisations restant dues au 30 juin 2020 ou constatées au 31 octobre 2020 (Loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 65, VI).

**11** La remise est **plafonnée à 50 %** du montant de la réduction de cotisations et contributions sociales prévue pour les secteurs d'activité concernant les TPE (n<sup>o</sup> 3) et donc à 900 € (Loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 65, VIII ; Décret art. 8, I).

### Les non-salariés agricoles peuvent opter pour une assiette forfaitaire provisoire

**12** L'article 65, IX de la loi 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 a prévu que les exploitants agricoles dont l'activité entre dans le champ des secteurs les plus touchés par l'épidémie de Covid-19 peuvent opter pour que leurs cotisations et contributions dues au titre de l'année 2020 soient calculées sur leurs revenus de l'année 2020 (voir FRS 16/20 inf. 14 p. 40). Les modalités de mise en œuvre de cette mesure sont définies par l'article 10 du décret.

Rappelons que cette option **n'est pas cumulable** avec la réduction de cotisations modulée par secteurs d'activité.

**13** Ainsi, les non-salariés agricoles peuvent opter pour que leurs cotisations et contributions sociales dues au titre de 2020 soient calculées, **à titre provisionnel**, sur une assiette forfaitaire « nouvel installé », **en lieu et place** de l'assiette triennale ou annuelle prévue aux articles L 731-15 et L 731-19 du Code rural et de la pêche maritime. L'assiette forfaitaire retenue est celle prévue à l'article D 731-31 de ce Code.

Il est précisé que les cotisations et les contributions ainsi calculées feront, le cas échéant, l'objet d'une **régularisation** en 2021 sur la base des revenus professionnels de l'année 2020 lorsque ceux-ci seront définitivement connus.

En application de l'article D 731-31 du Code rural et de la pêche maritime, lorsque la durée d'assujettissement au régime de protection sociale des non-salariés agricoles, en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, ne permet pas de calculer la moyenne des revenus professionnels se rapportant aux 3 années antérieures à celle au titre de laquelle les cotisations sont dues, celles-ci sont calculées sur une assiette forfaitaire provisoire qui diffère selon le type de cotisations visées (maladie-maternité ; prestations familiales ; invalidité ; assurances vieillesse de base et complémentaire).

**14** Peuvent opter pour le calcul de leurs cotisations et contributions sociales sur l'assiette forfaitaire « nouvel installé », les non-salariés agricoles :

– dont l'**activité** entre dans le champ de l'un des **secteurs** éligibles à l'exonération de cotisations patronales (Loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 65, IX). Pour la liste des secteurs d'activité concernés, voir inf. 1 n<sup>os</sup> 4 s. p. 2) ;

– qui ont constaté une **baisse de leur chiffre d'affaires** d'au moins 50 % entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente, ou, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires de l'année 2019 rapporté à une période de 2 mois ou, pour les **non-salariés agricoles ayant créé leur activité** après le 15 mars 2019 et avant le 10 mars 2020, par rapport au montant moyen calculé sur 2 mois du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020.

Pour déterminer l'éligibilité à cette mesure, seule l'**activité principale** réellement exercée est prise en compte (Décret art. 1<sup>er</sup>, III).

**À NOTER** L'article 65, IX de la loi 2020-935 du 30 juillet 2020 dispose que l'option pour l'assiette forfaitaire est ouverte aux non-salariés dont l'activité entre dans le champ des secteurs mentionnés au I du même article, lequel vise l'ensemble des **secteurs éligibles à l'exonération de cotisations** patronales, tant pour les **PME** que pour les **TPE**. Cette rédaction revient en réalité à reconnaître le droit d'option pour l'assiette forfaitaire aux non-salariés exerçant leur activité dans **tous les secteurs** d'activité. En effet, le décret du 1<sup>er</sup> septembre 2020 fixant les secteurs d'activité éligibles à l'exonération de cotisations renvoie pour les PME, selon le cas, aux secteurs d'activité listés à l'annexe I ou à l'annexe II du décret 2020-371 du 30 mars 2020 (inf. 1 n<sup>os</sup> 7 s. p. 2) et, pour les TPE, à tous les autres secteurs d'activité (inf. 1 n<sup>os</sup> 10 s. p. 4).

En réalité, la **MSA** indique sur son site internet que les non-salariés pouvant opter pour l'assiette forfaitaire sont ceux exerçant leur activité dans un des secteurs listés aux annexes I et II du décret précité et ceux exerçant leur activité dans un **autre secteur** mais dont l'activité implique l'accueil du public et a fait l'objet d'une fermeture administrative (et non volontaire) liée à la crise sanitaire, reprenant ainsi les conditions exigées des TPE pour avoir droit à l'exonération de cotisations.

**15** Les non-salariés agricoles qui souhaitent bénéficier de cette option doivent en faire la **demande** auprès de leur caisse de mutualité sociale agricole **au plus tard le 15 septembre 2020**.

**16** Le bénéfice de cette option est **irrévocable**. Autrement dit, une fois que les intéressés auront fait ce choix, ils ne pourront pas revenir à un calcul de cotisations sur la base de l'assiette triennale ou annuelle de droit commun.



F-II-150 ; G-II-500 s. ; MS n<sup>os</sup> 80270 et 80720

5

## Une réduction de cotisations de 500 € à 2 000 € pour les artistes-auteurs

Décret 2020-1103 du 1-9-2020 art. 9 : JO 2

**Le décret 2020-1103 du 1<sup>er</sup> septembre 2020 fixe le montant de la réduction exceptionnelle de cotisations et contributions sociales réservée aux artistes-auteurs dont le revenu artistique de 2019 est supérieur à 3 000 €.**

**1** L'article 65, V de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 a prévu une réduction exceptionnelle de cotisations et contributions de sécurité sociale pour les artistes-auteurs relevant du **régime général** de la sécurité sociale et dont le **revenu artistique** de 2019 est supérieur ou égal à 3 000 € (Loi 2020-935 du 30-7-2020 ; FRS 16/20 inf. 17 p. 46).

Cette mesure est applicable depuis le **2 septembre 2020** avec la parution du décret fixant le montant de cette réduction.

Ce **montant** s'élève à (Décret art. 9, I) :

- 500 € pour les artistes-auteurs dont le revenu artistique en 2019 est égal ou supérieur à 3 000 € et inférieur ou égal à 800 fois le Smic horaire, soit 8 120 € ;
- 1 000 € pour ceux dont le revenu artistique en 2019 est supérieur à 800 fois le Smic horaire et inférieur ou égal à 2 000 fois le Smic horaire, soit 20 300 € ;
- 2 000 € pour ceux dont le revenu artistique en 2019 est supérieur à ce dernier montant.

**2** Pour les artistes-auteurs qui **débutent leur activité** en 2020, le revenu pris en compte pour déterminer le montant de la réduction est le revenu artistique de l'année 2020, une fois ce dernier définitivement connu (Décret art. 9, II).

### À NOTER

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les artistes-auteurs sont tenus d'effectuer leur **déclaration annuelle de revenus** et d'activités artistiques auprès de l'Urssaf du Limousin via leur espace personnel créé sur le portail [www.artistes-auteurs.urssaf.fr](http://www.artistes-auteurs.urssaf.fr) ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)).

**3** La réduction exceptionnelle de cotisations sociales pour 2020 des artistes-auteurs est **cumulable** avec l'aide financière de l'État pour soutenir le pouvoir d'achat des artistes-auteurs en 2019 prévue par l'article 2 du décret 2019-422 du 7 mai 2019 (Décret art. 9, III). Sur cette aide, voir BS 7/19 inf. 453.

**4** Lorsque le **montant** total de **cotisations et contributions** de sécurité sociale dues à l'Urssaf est **supérieur** à celui de la réduction, celle-ci s'impute sur chaque cotisation et contribution au prorata des montants de chacune de ces cotisations et contributions (Décret art. 9, IV).



C-III-25520 ; MS n<sup>o</sup> 23685

# Un nouveau protocole sanitaire s'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 du 31-8-2020  
Questions-réponses min. trav. mis à jour au 10-9-2020

**Annoncé depuis la mi-août, la nouvelle version du protocole national pour assurer la santé des salariés qui prévoit notamment l'obligation du port du masque en entreprise, assortie de certaines adaptations, s'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020.**

**1** Le ministère chargé du travail a diffusé le 31 août 2020 son **nouveau protocole** sanitaire appelé « protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 ». Celui-ci reprend en partie les dispositions des précédents protocoles (voir n<sup>os</sup> 20 s.) et fixe les règles du port du masque en entreprise. Dans la foulée, le ministère a publié un **questions-réponses** explicitant certains points de ce document. Nous présentons ci-après les règles principales issues de ces deux textes.

## Comment mettre en œuvre le protocole ?

**2** Dans les **entreprises** de moins de 50 salariés **ne disposant pas de règlement intérieur**, le questions-réponses permet à l'employeur de prendre, immédiatement vu l'urgence, une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés, déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque (voir ci-après n<sup>os</sup> 8 s.). Puis, rapidement, l'employeur doit procéder, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

Dans les **entreprises disposant d'un règlement intérieur** (entreprises de plus de 50 salariés et entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'adopter un règlement intérieur), l'employeur doit prendre immédiatement une note de service dans les conditions décrites ci-dessus. Cette note vaut adjonction au règlement intérieur. Elle doit être communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE. Puis, rapidement, l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques dans les conditions visées ci-dessus.

**3** Par ailleurs, un **référént Covid-19** doit être désigné, qui peut être le dirigeant lui-même dans les entreprises de petite taille.

## Le port du masque devient obligatoire en entreprise

**4** Le protocole précise qu'il s'agit de **masques grand public**, de préférence réutilisables, couvrant à la fois le nez, la bouche et le menton, répondant aux spécifications de la norme Afnor S76-001 ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires.

**5** En application de l'article L 4122-2 du Code du travail, l'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des **moyens de protection** adaptés aux risques, rappelle le ministère du travail. Cette règle s'applique, poursuit-il, dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, à la prise en charge des masques, qu'il s'agisse de **masques textiles** à filtration garantie (une liste d'entreprises en capacité de fournir ces masques est disponible) ou de **masques jetables** (liste des producteurs français de ces masques à consulter).

### À NOTER

Les **pouvoirs publics** recommandent d'ailleurs, depuis juillet dernier, aux entreprises de prévoir un **stock préventif** de masques de 10 semaines.

**6** La **notice** des masques réutilisables doit préciser leurs modalités d'utilisation, de lavage et la limite de réutilisation. Pour les masques jetables, elle doit spécifier la durée maximale du port du masque. Pour ces derniers, une quantité minimale de deux par jour peut être retenue.

**7** Dès lors que l'obligation du port du masque est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service, sa méconnaissance est de nature à justifier une **sanction disciplinaire**, qui doit être proportionnée à la faute ainsi commise.

## Le port obligatoire du masque peut connaître des adaptations selon le niveau de circulation du virus

**8** Le protocole rend le port du masque obligatoire dans les **lieux clos** dès le 1<sup>er</sup> septembre 2020. Il prévoit la possibilité pour les entreprises de prévoir des adaptations, en concertation avec le personnel et leurs représentants. Les mesures conditionnant la possibilité d'organiser ces adaptations dépendent du niveau de circulation du virus dans le département de l'entreprise ou de l'établissement (zone verte, orange ou rouge), selon le classement publié par Santé publique France.

**9** Ainsi, dans les **zones vertes**, il est possible de retirer temporairement son masque à certains moments de la journée – mais pas toute la journée – si certaines mesures sont mises en œuvre : ventilation-aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ; existence d'écrans de protection entre les postes de travail-mise à disposition des salariés de visières ; mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la désignation d'un référént Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques.

**10** Dans les **zones orange** s'ajoute une double condition : la faculté de déroger au port permanent du masque sera limitée aux locaux de grand volume et disposant d'une extraction d'air haute.

**11** Enfin dans les **zones rouges** s'ajoute aux précédentes conditions une condition additionnelle de densité de présence humaine dans les locaux concernés : la faculté de déroger au port permanent du masque ne sera possible que dans les locaux bénéficiant d'une ventilation mécanique et garantissant aux personnes un espace de 4 m<sup>2</sup> (par exemple, moins de 25 personnes pour un espace de 100 m<sup>2</sup>).

**À NOTER** Le port du masque ne dispense pas les salariés de respecter les **autres principes de prévention** : distanciation physique d'au moins un mètre, hygiène des mains, gestes barrières. Quant à l'employeur, il doit toujours assurer le nettoyage, la ventilation, l'aération des locaux et gérer les flux de personnes.

### Des règles adaptées à certains lieux particuliers

**12** Dans les **ateliers**, le protocole indique qu'il est possible de déroger au port du masque dès lors que les conditions de ventilation et d'aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

**13** Pour les travailleurs **en extérieur**, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre les personnes.

**14** Les salariés travaillant **seuls dans un bureau** (ou une pièce) nominatif n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

**15** Dans un **bureau partagé**, le respect de la distanciation physique ne dispense pas les salariés du port du masque. Toutefois, un salarié qui est à son poste de travail pourra enlever temporairement son masque si un certain nombre de critères, dont le nombre variera en fonction du niveau de circulation du virus dans le département, sont remplis. Il est en exclu de retirer le masque de manière permanente toute la journée.

**16** La présence de plusieurs salariés dans un **véhicule** est possible si chacun porte un masque, respecte les règles de l'hygiène des mains et s'il existe une procédure effective de nettoyage et de désinfection régulière du véhicule.

### Le télétravail reste une pratique recommandée et doit être favorisé pour certains salariés

**17** Le protocole indique que le télétravail reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 et permet de limiter l'affluence dans les **transports en commun**. En fonction des indicateurs sanitaires, les autorités sanitaires peuvent convenir avec les partenaires sociaux d'encourager les employeurs à recourir plus fortement au télétravail.

**18** Le télétravail est également à privilégier, lorsque cela est possible, pour les travailleurs à risques de **formes graves** de Covid-19 qui ne peuvent plus bénéficier du dispositif d'activité partielle (voir inf. 2 p. 5). Il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical. Il doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui **vivent au domicile** d'une personne à risque grave.

**19** Aucune disposition, sauf recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire ou situation de vulnérabilité attestée médicalement, ne peut **imposer à l'employeur** de donner suite à une demande de télétravail. Toutefois, si le poste est éligible au télétravail, l'employeur doit **motiver son refus**. Ce refus peut, le cas échéant et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un **signalement** auprès du médecin du travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil. De même, le salarié conserve la faculté de signaler sa situation auprès des représentants du personnel.

En tout état de cause, l'employeur doit privilégier le dialogue et veiller à apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié.

### Recours du salarié estimant sa sécurité sanitaire menacée

Si le salarié considère qu'il y a une cause de danger grave et imminent, il peut alerter son employeur et exercer son **droit de retrait**. Il peut aussi alerter les instances représentatives du personnel, le médecin du travail et l'inspection du travail. Le **CSE** peut initier un **droit d'alerte** afin de mener une enquête avec l'employeur, à l'issue de laquelle l'employeur prend les mesures adaptées. En cas de désaccord persistant, l'inspection du travail est saisie (C. trav. art. L 2312-5 et L 2312-59).

### Des règles issues des anciens protocoles sont reprises

**20** Le nouveau protocole reprend plusieurs des principes déjà énoncés dans les anciennes versions, concernant notamment la procédure de nettoyage et d'**aération** des locaux, l'usage des **vestiaires**, la désinfection des objets, la gestion des **flux de personnes**, ou encore l'attention particulière qui doit être accordée à certaines **catégories spécifiques de salariés** : détachés, intérimaires, saisonniers (voir FRS 10/20 inf. 9 p. 21 et FRS 14/20 inf. 3 p. 10).

**21** Le protocole rappelle également que les entreprises ne peuvent pas organiser des campagnes de **dépistage** virologique pour leurs salariés et qu'un contrôle de **température** à l'entrée des établissements n'est pas recommandé. Un salarié est en **droit de refuser** de tels contrôles. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

En tout état de cause, précise le nouveau protocole, doivent être exclus les relevés obligatoires de température de chaque salarié ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un **traitement automatisé** ou dans un **registre papier**, ainsi que les opérations de **captation automatisées** de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

**22** Enfin, le protocole rappelle la conduite à tenir en présence d'un salarié présentant des **symptômes** de Covid-19. Il faut :

- **isoler** la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrières, garder une distance d'au moins 1 mètre avec port d'un masque chirurgical ;
- **mobiliser** le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque Covid ou le référent Covid, et lui fournir un masque avant son intervention ;
- en l'**absence de signe de gravité**, contacter le médecin du travail ou le médecin traitant du salarié concerné pour avis médical. S'il y a confirmation d'absence de signes de gravité, il faut organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun ;
- en cas de **signe de gravité** (par exemple : détresse respiratoire), appeler le Samu ; après prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec l'intéressé.

## Le rôle de l'inspection de travail

**23** L'inspection du travail doit intervenir en premier lieu en **conseil** et en **accompagnement** des entreprises comme des représentants des salariés.

**24** Lorsque la situation l'exige, ou en l'absence persistante de mise en œuvre des mesures de prévention requises, elle dispose d'**outils juridiques** et de prérogatives qui permettent d'imposer les mesures de protection nécessaires et leur mise en œuvre effective :

- mise en demeure par le Direccte en cas de situation dangereuse (C. trav. art. L 4721-1 1<sup>o</sup>) qui peut aboutir à établir un procès-verbal si l'entreprise ne donne pas suite ;
- procès-verbal (C. trav. art. L 4741-1) ;
- référé judiciaire s'il existe un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des salariés (C. trav. art. L 4732-1).



P-I-1180 ; MS n° 71250

© Editions Francis Lefebvre 2020  
Reproduction, même partielle, interdite sans autorisation

**Editions Francis Lefebvre**  
42, rue de Villiers, 92532 Levallois-Perret Cedex – Tél. : 01 41 05 22 00  
E-mail : [serviceclients@efl.fr](mailto:serviceclients@efl.fr) – Internet <http://www.efl.fr>  
SAS au capital de 241 608 €  
CPPAP n° 0920 T 83549 – Composition : Maury Imprimeur  
Impression : Imprimerie Chirat – 744 rue de Sainte Colombe – 42540 Saint-Just-la-Pendue  
Dépôt légal : septembre 2020  
Bimensuel – 37<sup>e</sup> année – ISSN 0753-5732  
Abonnement revue + services numériques : 263,42 €  
Prix de ce numéro : 38,80 € - Boîte reliure : 25,53 €

Principal associé : Editions Lefebvre Sarrut

Président et Directeur de la publication : Renaud Lefebvre

Responsable de la publication : C. Crevisier

Rédacteurs : S. André, V. Balland, A. Ben Khalifa, C. Décaudin, D. Delestre, F. Doumayrou, V. Dubois, E. Expert, A. Fournis, S. de Fournoux, M. Gien, C. Horrérard, S. Lagabrielle, M. Le Roy, V. Maindron, L. Méchin, P. Pérez de Arce, G. Possamaï, P. Saget, F. Satgé, O. Traoré

Assistante d'édition : A.-V. Bernard

Origine du papier : Suède ; sans fibres recyclées ;  
Prot : 30 g/t



PEFC™ 10-31-1895

Encart joint pour les abonnés



# Les badgeuses photo pour contrôler les horaires, c'est non !

Communiqué Cnil du 27-8-2020

Une badgeuse photographiant le salarié à chaque pointage conduit à une collecte excessive de données personnelles au regard de l'objectif de contrôle de la durée du travail, indique la Cnil.

**1** Dans un communiqué diffusé sur son site internet le 27 août 2020, la Cnil révèle avoir mis en demeure plusieurs organismes publics et privés utilisant des badgeuses photo de mettre leurs **dispositifs de contrôle des horaires de travail** de leurs employés en conformité avec le RGPD. À notre connaissance, ces mises en demeure n'ont pour l'heure pas été rendues publiques.

Après plusieurs plaintes de salariés et d'agents publics, la Cnil a effectué des contrôles chez leurs employeurs et constaté l'utilisation de dispositifs de contrôle d'accès par badge intégrant une prise de photographie systématique à chaque pointage.

## Une collecte de données personnelles excessive

**2** La présidente de la Cnil considère que l'utilisation de badgeuses photo pour contrôler la durée du travail méconnaît le **principe de minimisation** prévu par l'article 5, 1-c du RGPD, en application duquel les données collectées doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard de la finalité du dispositif. Principe que l'on retrouve dans des termes similaires à l'article L 1121-1 du Code du travail.

Pour la Cnil, la collecte obligatoire et systématique, 2 à 4 fois par jour, de la photographie de l'employé à chacun de ses pointages apparaît excessive au regard de l'**objectif** de contrôle de la durée du travail, même si elle note qu'en pratique, l'accès aux photographies pour contrôler les horaires des salariés était quasi inexistant.

Ces éléments ont conduit la présidente de la Cnil à mettre les organismes concernés en demeure de rendre leurs dispositifs de contrôle des horaires conformes au RGPD dans un **délai** de 3 mois. Si, passé ce délai, les organismes ne s'y conformaient pas, la présidente pourrait saisir la formation restreinte de la Cnil qui pourrait, quant à elle, prononcer une sanction pécuniaire et rendre celle-ci publique.

## Des badgeuses classiques suffisent

**3** Pour la Cnil, les outils de gestion des horaires sans prise de photographie, tels que les pointeuses à badge classiques, apparaissent suffisants, sauf circonstances particulières dûment étayées. Les pointeuses par badge enregistrent le jour et l'heure de pointage de la personne utilisant le badge et permettent d'assurer un contrôle satisfaisant des horaires de travail.

Anticipant l'argument d'un **risque de fraude**, la Cnil profite de cette communication pour indiquer que le renforcement du rôle du personnel d'encadrement, notamment pour prévenir et empêcher la fraude, devrait par principe être privilégié par rapport au recours à des dispositifs de contrôle reposant sur des technologies intrusives.

### À NOTER

D'autres dispositifs de contrôle des horaires de travail, autant voire plus intrusifs, sont en principe interdits en raison de leur caractère excessif, tels :

- le recours à la **géolocalisation**, si l'employeur peut contrôler le temps de travail par d'autres moyens, par exemple à partir de documents déclaratifs du salarié (CE 15-12-2017 n° 403776 : RJS 3/18 n° 158) ;
- l'utilisation d'un dispositif de pointage biométrique de reconnaissance des **empreintes digitales** aux fins d'accès aux locaux ou de contrôle des horaires des salariés, sauf circonstances exceptionnelles qu'il appartient à l'entreprise d'établir (Délib. Cnil 2018-009 du 6-9-2018 et 2019-001 du 10-1-2019).



N-VIII-4200 s. ; MS n° 56020



## Le télétravail après le déconfinement : quelles sont les règles à respecter ?

Après la situation sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 qui a permis d'imposer le télétravail sans formalisme particulier, certains employeurs et salariés souhaitent son développement voire même sa généralisation dans l'entreprise. Un grand nombre de règles sont alors à respecter.

**1** Après avoir formulé quelques observations dans notre FRS 11/20 sur les questions-réponses relatif au télétravail et au déconfinement publié par le ministère du travail sur son site internet le 9 mai 2020, nous vous proposons de faire un tour d'horizon sur les règles applicables en cas de mise en œuvre ou de poursuite du télétravail au-delà de cette période. Ces règles sont notamment définies par les articles L 1222-9 à L 1222-11 du **Code du travail** qui régissent le télétravail ainsi que, dans certains cas, par l'**accord national interprofessionnel** (ANI) sur le télétravail conclu le 19 juillet 2005 et étendu par arrêté SOCTO611193A du 30 mai 2006 (JO 9-6).

**À NOTER** Du fait de son extension, l'**ANI du 19 juillet 2005**, qui ne porte que sur le **télétravail exercé de façon régulière**, est en principe applicable dans toutes les entreprises appartenant à un **secteur professionnel** représenté par les organisations patronales signataires (Medef, ex-CGPME, ex-UPA). Toutefois, depuis le 22 décembre 2017 en application de l'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017, les stipulations de l'ANI peuvent être écartées dans les établissements couverts par un **accord d'entreprise** ou assimilé (établissement, groupe, interentreprises) si ce dernier comporte des clauses, même moins favorables, ayant le même objet en vertu de la règle de primauté fixée par l'article L 2253-3 du Code du travail. En revanche, l'existence d'une charte mettant en place le télétravail n'écarte pas l'application de l'ANI. Enfin, en vertu de la règle posée à l'article L 2252-1 du même Code, un **accord de branche** ou un accord **professionnel** sur le télétravail peut comporter des clauses moins favorables aux salariés que celles de l'ANI, sauf concernant les points pour lesquels l'ANI l'a expressément interdit et qui sont énumérés par son article 12.

### La mise en place et le passage en télétravail

*Comment mettre en place le télétravail ?*

**2** Si l'article L 1222-11 du Code du travail mentionne le **risque épidémique** comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié et que la mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite **aucun formalisme** particulier (QR min. trav. à jour au 28-7-2020), il en va autrement en l'absence d'un tel risque.

**3** Dans ce cas, le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un **accord collectif** ou, à défaut d'une **charte élaborée par l'employeur** après avis du comité social et économique, s'il existe (C. trav. art. L 1222-9, I). L'employeur doit donc, si cela n'a pas déjà été fait avant le confinement, engager une négociation sur le télétravail qui peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe et c'est seulement en l'absence d'accord qu'il peut élaborer une charte.

L'accord collectif ou, à défaut, la charte **doit préciser** (C. trav. art. L 1222-9, II) :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution, et les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

**À NOTER** Dans un questions-réponses mis à jour le 10 septembre 2020 (voir inf. 6 p. 10), le ministère du travail précise que compte tenu de la **situation actuelle** avec une circulation de la Covid-19 qui continue, 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. La mise en place du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

**4** En l'**absence d'accord collectif ou de charte**, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils peuvent formaliser leur accord par tout moyen (C. trav. art. L 1222-9, I). Il peut s'agir, par exemple, d'un mail, d'un courrier ou d'un avenant au contrat de travail.

**À NOTRE AVIS** Si le recours au télétravail ne requiert pas la signature d'un **avenant au contrat de travail**, celle-ci est recommandée pour fixer les conditions de mise en œuvre du télétravail et limiter les risques contentieux.

### Quels sont les salariés éligibles ?

**5** La loi n'exclut expressément aucun salarié du bénéfice du télétravail mais donne une **définition** de ce dernier. Le télétravail désigne 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 (C. trav. art. L 1222-9, I).

Sont ainsi **exclus** de la notion de télétravail toutes les tâches qui, par définition, ne peuvent pas se dérouler dans les locaux de l'entreprise, notamment chez un client ou sur un chantier, ainsi que les activités traditionnelles qui peuvent être effectuées à domicile, par exemple des travaux de couture.

**À NOTER** Il convient de ne pas confondre la notion de télétravail avec celle de **travail à domicile** qui est régie par les articles L 7411-1 et suivants du Code du travail. Ce dernier correspond à l'exécution d'un travail précis, sur commande, moyennant une rémunération forfaitaire et sans qu'un lien de subordination soit exigé entre le travailleur à domicile et le donneur d'ouvrage. Toutefois, une activité exercée en télétravail peut relever du travail à domicile. Dans ce cas, l'article L 1222-9, alinéa 1 du Code du travail prévoit l'application au télétravailleur des règles protégeant les travailleurs à domicile.

**6** En outre, l'accès au télétravail peut être refusé à certains salariés pour d'autres raisons évidentes liées notamment à leur profil comme le **manque d'ancienneté** ou **d'autonomie**. C'est alors l'accord collectif ou la charte, s'il existe, qui va fixer les critères d'éligibilité à ce mode d'organisation du travail et ces critères permettront, le cas échéant, à l'employeur de pouvoir opposer un refus à une demande de télétravail (voir n° 9).

### Un salarié peut-il refuser de télétravailler ?

**7** Lorsque le salarié travaille déjà dans l'entreprise, l'employeur peut lui proposer un passage en télétravail, mais il ne peut pas l'y contraindre.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un **motif de rupture** du contrat de travail (C. trav. art. L 1222-9, III).

**À NOTER** Un salarié n'est tenu ni d'accepter de télétravailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et instruments de travail. Un tel ordre donné à un salarié, après la suppression de son bureau, constitue une **modification de son contrat de travail** pouvant l'autoriser à prendre acte de sa rupture et s'analyser en un licenciement (Cass. soc. 2-10-2001 n° 99-42.727 FS-PBI : RJS 12/OI n° 1399).

**8** Une seule **entorse au principe du volontariat** est prévue par l'article L 1222-11 du Code du travail, qui a trouvé application pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. 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 (C. trav. art. L 1222-11).

### Le télétravail est-il, à l'inverse, un droit pour le salarié ?

**9** Si le télétravail reste une pratique recommandée par le ministère du travail dans le contexte actuel de circulation de la Covid-19 et doit être favorisé pour certains salariés (voir inf. 6 n°s 17 à 19 p. 10), aucune disposition, sauf recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire ou situation de vulnérabilité attestée médicalement, ne peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail (QR min. trav. à jour au 7-9-2020). Toutefois, si elle émane d'un salarié occupant un poste éligible au télétravail dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte, il doit **motiver** son refus. Il en est de même, en l'absence d'accord collectif ou de charte, si la demande émane d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant (C. trav. art. L 1222-9, I et III). Dans tous les cas, il est nécessaire, au regard du principe d'égalité de traitement, que les critères de sélection retenus par l'employeur reposent sur des **éléments objectifs** et soient **justifiés** par les conditions particulières d'exercice du travail liées au télétravail. La justification ne peut en aucun cas reposer sur un motif discriminatoire visé à l'article L 1132-1 du Code du travail comme, par exemple, la situation de famille et donc la présence d'enfants au domicile du salarié.

**À NOTER** Lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie du travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut pas modifier cette **organisation contractuelle du travail** sans l'accord du salarié (Cass. soc. 13-4-2005 n° 02-47.621 FS-PB : RJS 6/05 n° 600 ; Cass. soc. 13-2-2013 n° 11-22.360 F-D : RJS 4/13 n° 263) même en présence d'une **clause de mobilité** (Cass. soc. 31-5-2006 n° 04-43.592 FS-PBRI : RJS 8-9/06 n° 919 ; Cass. soc. 12-2-2014 n° 12-23.051 FS-PB : RJS 4/14 n° 298), sauf stipulation contraire de l'accord collectif ou de la charte mettant en place le télétravail.

### Le médecin du travail peut-il imposer le télétravail en raison de l'état de santé d'un salarié ?

**10** Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des **mesures individuelles d'aménagement**, d'adaptation ou de transformation **du poste de travail** d'un salarié ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur et l'employeur est tenu de prendre en compte ces propositions. En cas de **refus**, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les **motifs** qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav. art. L 4624-3 et L 4624-6). Le cas le plus fréquent d'application de ces règles concerne le reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

**11** Selon la Cour de cassation, la prise en compte des mesures individuelles proposées par le médecin du travail s'impose à l'employeur en application de son **obligation de sécurité de résultat** en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise (Cass. soc. 19-12-2007 n° 06-43.918 F-PB : RJS 3/08 n° 295). En conséquence, l'employeur qui tarde à appliquer les préconisations médicales ou qui ne les applique pas manque à ses obligations.

Elle a ainsi jugé que l'employeur qui ne justifie d'aucune démarche, telle que préconisée par le médecin du travail, pour favoriser un aménagement de l'emploi d'une salariée dans le cadre d'un travail à domicile manque à son **obligation de reclassement** (Cass. soc. 15-1-2014 n° 11-28.898 F-D).

**12** Dans le même sens, la cour d'appel de Poitiers a jugé très récemment que le licenciement d'un salarié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement est sans cause réelle et sérieuse si l'**employeur** ne démontre pas avoir effectué une **recherche sérieuse d'aménagement** de poste dans le respect des préconisations médicales.

**En l'espèce**, le médecin du travail avait préconisé le reclassement sur un poste aménagé à temps très partiel, en télétravail, ne comportant aucune nécessité de participer à des réunions ou de se déplacer dans les locaux professionnels. Il a été considéré que l'employeur ne peut pas arguer que la mise en place du télétravail était impossible en se réfugiant derrière le fait qu'un **accord national** était **en cours de négociation** et non finalisé, alors, d'une part, que l'absence de protocole en vigueur n'interdit pas de rechercher des solutions originales adaptées à la situation spécifique d'un salarié et que, d'autre part, le protocole ultérieurement adopté, s'il envisageait la possibilité d'un télétravail sur deux jours maximum, prévoyait également des dérogations pour les salariés en situation de handicap, sur préconisation du médecin du travail et en impliquant les représentants du personnel. L'employeur ne peut pas non plus refuser le reclassement au motif que le salarié n'avait pas les **compétences techniques** et notamment informatiques pour télétravailler, sans apporter le moindre élément probant à cet égard. Il en est de même de ses allégations quant à la « sécurité managériale et informatique », celui-ci ne justifiant pas d'une impossibilité technique d'un **télétravail sécurisé**. Sur ces deux derniers points, la cour d'appel a rappelé que l'employeur avait la possibilité de solliciter l'aide de l'Agefiph, ce qu'il n'avait pas fait (CA Poitiers 9-7-2020 n° 18/00813).

## Les modalités d'exécution du télétravail

### *Un salarié peut-il télétravailler d'où il le souhaite ?*

**13** Si la loi ne prévoit rien concernant le lieu d'exercice du télétravail, celui-ci peut être défini par l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur le mettant en place ainsi que par le contrat de travail ou l'avenant à ce contrat signé entre les parties, dans le respect des dispositions de l'accord ou de la charte s'ils existent. Il peut s'agir du domicile du salarié, de sa résidence secondaire ou d'un lieu tiers comme un télécentre ou un espace de coworking.

**14** Toutefois, dans le cadre de son **obligation générale de sécurité** et de protection de la santé du salarié prévue par les articles L 4121-1 et suivants du Code du travail (voir n° 24), l'employeur doit s'assurer, préalablement à la mise en place du télétravail, de la **conformité du lieu de travail** et notamment de ses **installations électriques**.

Si cette vérification ne pose pas de difficulté dans un tiers lieu de travail, elle semble plus difficile à réaliser au **domicile du salarié**, en raison du principe du respect de sa **vie privée** et de l'obligation d'obtenir son **accord préalable** pour pouvoir accéder à son domicile (voir n° 26).

Pour contourner cette difficulté, l'employeur peut donc notamment demander au salarié de lui fournir une **attestation sur l'honneur** de conformité des installations électriques et techniques, après l'avoir informé sur les risques encourus en cas d'installation non conforme.

**À NOTER** Sauf accord ou charte d'entreprise le précisant, aucune prescription n'est édictée par le Code du travail quant à la **configuration du lieu** où le télétravail est exercé (QR min. trav. à jour au 28-7-2020).

En outre, rien dans la loi n'empêche un salarié de télétravailler **depuis l'étranger**. Toutefois, il reste tenu d'une **obligation de loyauté** à l'égard de son employeur. À ce titre, il doit, selon nous, l'en informer et lui garantir des conditions normales d'exécution de travail.

### *Temps et charge de travail : quels sont les droits du télétravailleur ?*

**15** Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (C. trav. art. L 1222-9, III). Il gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables (ANI 19-7-2005 art. 9, al. 1).

Le droit au **repos** des salariés et toutes les règles en matière de **durée du travail** sont applicables au télétravailleur (QR min. trav. à jour au 28-7-2020). L'employeur doit donc veiller au respect des durées de travail maximales quotidiennes (10 heures par jour) et hebdomadaires (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) ainsi qu'aux temps de repos obligatoires (11 heures par jour).

**16** L'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail doit prévoir les modalités de **contrôle du temps de travail** ou de **régulation de la charge** de travail (C. trav. art. L 1222-9, II). Peuvent ainsi notamment être prévus la remise par le salarié d'un état récapitulatif des horaires effectués ou la mise en place d'un logiciel de gestion des horaires installé sur l'ordinateur.

Si un **moyen de surveillance** est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être **informé**. La mise en place par l'employeur de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalables des représentants du personnel dans les entreprises qui en sont dotées (ANI du 19-7-2005 art. 6, al. 2).

**À NOTER** La loi prévoit plus généralement que les **moyens de contrôle** utilisés par l'employeur ne doivent pas apporter aux droits des salariés des restrictions non proportionnées au but recherché ni justifiées par la nature de la tâche à accomplir (C. trav. art. L 1121-1). Les salariés doivent en être informés (C. trav. art. L 1222-4). À défaut, l'employeur ne saurait leur reprocher un manquement aux règles ainsi mises en place. En outre, le comité social et économique doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (C. trav. art. L 2312-38).

S'agissant du contrôle des outils informatiques mis à disposition par l'employeur, la jurisprudence retient que les **connexions internet** établies par le salarié sur son ordinateur professionnel durant son temps de travail sont présumées avoir un caractère professionnel, et que l'employeur peut donc librement les contrôler, hors la présence de l'intéressé (Cass. soc. 9-7-2008 n° 06-45.800 F-P : RJS 11/08 n° 1071 ; Cass. soc. 9-2-2010 n° 08-45.253 F-D : RJS 5/10 n° 399).

Il en est de même pour les courriels adressés par le salarié à l'aide de la **messagerie électronique** mise à sa disposition par l'entreprise pour son travail (Cass. soc. 16-5-2013 n° 12-11.866 F-D : RJS 7/13 n° 503), sauf disposition contraire du règlement intérieur (Cass. soc. 26-6-2012 n° 11-15.310 F-PB : RJS 10/12 n° 761) ou sauf si le salarié les a identifiés comme personnels (Cass. soc. 15-12-2010 n° 08-42.486 F-D : RJS 2/11 n° 92 ; Cass. soc. 18-10-2011 n° 10-26.782 F-D : RJS 1/12 n° 3).

En revanche, l'employeur peut-il, à des fins de contrôle de l'activité du télétravailleur, installer des **logiciels de contrôle systématique** de l'activité du salarié sur son ordinateur professionnel ? Si le développement du télétravail pourrait donner de telles idées à certains employeurs, il est très probable qu'un tel système serait jugé disproportionné au regard du but recherché et de l'ampleur des données personnelles susceptibles d'être collectées.

On rappelle que tout dispositif de contrôle de l'activité du salarié, s'il implique un traitement des données personnelles, doit respecter les dispositions du règlement général de protection des données (RGPD), sous le contrôle de la Cnil.

**17** S'agissant de la **charge de travail** d'un télétravailleur, elle doit être **équivalente** à celle d'un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Comme précisé n° 16, sa **régulation** peut être prévue par l'accord collectif ou la charte sur le télétravail (C. trav. art. L 1222-9, II) et l'employeur est tenu d'organiser **chaque année** un **entretien** portant notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (C. trav. art. L 1222-10).

**18** L'ANI du 19 juillet 2005 énonce que la charge de travail, les **normes de production** et les **critères de résultats** exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des **points de repère** moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos (ANI art. 9, al. 2).

Ces dispositions ont été étendues par l'arrêté SOCTO611193A du 30 mai 2006 sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-1-1 (L 3171-4) du Code du travail, aux termes desquelles, selon cet arrêté, il appartient à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail, notamment en s'assurant de la fiabilité du système de **décompte des heures supplémentaires**, même si le salarié gère librement ses horaires de travail.

**À NOTER** Si le salarié est en **forfait jours**, l'employeur doit, comme pour les autres salariés, veiller au respect des temps de repos et des durées maximales de travail. Il doit s'assurer régulièrement que leur **charge de travail** est **raisonnable** et permet une **bonne répartition** dans le temps de leur travail (C. trav. art. L 3121-60).

L'**accord collectif** autorisant la mise en place de forfaits jours doit fixer les modalités selon lesquelles (C. trav. art. L 3121-64, II) :

- l'employeur assure l'**évaluation** et le **suivi régulier** de la charge de travail du salarié ;
- l'employeur et le salarié **échantent** sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion**.

En l'absence de stipulations conventionnelles relatives au droit à la déconnexion, les modalités d'exercice de ce droit par le salarié sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent, en outre, être conformes à la charte sur la régulation de l'utilisation des outils numériques visée n° 20 (C. trav. art. L 3121-65, II).

*Des plages horaires durant lesquelles le salarié est joignable doivent être prévues*

**19** L'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail doit déterminer des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail (C. trav. art. L 1222-9, II). En l'absence d'accord ou de charte, ces plages horaires peuvent être fixées par le contrat de travail ou l'avenant à celui-ci. Selon le ministère du travail, elles doivent être **précisément déterminées** par l'employeur (QR min. trav. à jour au 28-7-2020).

**20** L'employeur est, en effet, tenu au **respect de la vie privée** de ses salariés en télétravail et, comme les autres salariés de l'entreprise, ceux-ci ne doivent pas être sollicités en dehors de leurs horaires de travail, ni lors de leur pause déjeuner.

La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le **droit à la déconnexion** des salariés (QR min. trav. à jour au 28-7-2020).

**À NOTER** Les entreprises soumises à l'**obligation de négociation** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la **qualité de vie au travail** doivent, à défaut d'accord d'adaptation ou en cas de non-respect de celui-ci, engager une négociation annuelle portant notamment sur les modalités de plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et à la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. **À défaut** d'accord, l'employeur doit élaborer une **charte**, après avis du comité social et économique, qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (C. trav. art. L 2242-17, 7°).



### *L'employeur doit-il fournir et assurer la maintenance des équipements nécessaires au télétravail ?*

**21** Les équipements nécessaires au télétravail (ordinateur portable, imprimante, etc.) peuvent soit appartenir au salarié, soit être fournis par l'employeur. La **seule obligation légale** qui s'impose à l'employeur est 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 telles restrictions (C. trav. art. L 1222-10). L'employeur peut ainsi limiter l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage exclusivement professionnel.

Sur la **prise en charge** par l'employeur **des frais** correspondant à l'achat par le salarié des équipements nécessaires, voir n° 34.

**À NOTER** L'employeur peut contrôler l'utilisation par ses salariés des outils mis à leur disposition pour l'exécution de leur travail. Une **utilisation à des fins personnelles** est généralement tolérée si elle est raisonnable et ne dégénère pas en abus. Elle peut être encadrée par le **règlement intérieur** ou, s'agissant du matériel informatique, par la **charte informatique** de l'entreprise.

**22** L'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 prévoit, en revanche, pour les entreprises auxquelles il s'applique (voir n° 1), que, sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur doit **fournir, installer et entretenir** les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur doit en assurer l'adaptation et l'entretien. Dans tous les cas, l'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'**appui technique**.

Le télétravailleur doit, quant à lui, **en cas de panne** ou de mauvais fonctionnement des équipements, en aviser immédiatement l'entreprise selon les modalités qu'elle a fixées et prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

### *Le télétravailleur à domicile doit-il s'assurer contre les risques liés au télétravail ?*

**23** Si le plus souvent le contrat d'**assurance habitation** du salarié couvre la situation de télétravail, la prise en charge par les assurances des dommages causés à son domicile en raison de l'exercice de son activité en télétravail n'est pas réglementée et les garanties offertes peuvent varier.

Dans tous les cas, l'employeur peut demander au salarié concerné une **attestation** de couverture du télétravail par son assurance habitation et, en cas de **surcoût** généré par le télétravail, il doit le prendre en charge.

## La santé et la sécurité au travail

### *Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard du télétravailleur ?*

**24** L'employeur reste soumis à ses obligations de droit commun à l'égard des télétravailleurs (C. trav. art. L 1222-10). Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et l'employeur doit veiller à leur strict respect (ANI 19-7-2005 art. 8, al. 1) au titre de son **obligation de sécurité** de résultat.

Dans ce cadre, il doit prendre **toutes les mesures** nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (C. trav. art. L 4121-1).

**À NOTER** Le télétravail comporte des **risques professionnels** pouvant être amplifiés du fait de l'éloignement et de l'isolement du salarié. Il peut engendrer des risques **physiques** (musculo-squelettiques liés aux contraintes posturales, visuels...) en raison notamment d'une mauvaise ergonomie de l'espace de travail ou d'une installation défectueuse ainsi que des risques **psychosociaux**. L'employeur doit donc être vigilant sur ces points, notamment lors de l'**évaluation** des risques professionnels dans son entreprise prévue par l'article L 4121-3 du Code du travail.

**25** L'article 8 de l'ANI du 19 juillet 2005 précise que l'employeur doit informer le télétravailleur de la **politique de l'entreprise** en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Plus précisément, s'agissant du **risque d'isolement** du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise, l'article 9 de l'accord prévoit que l'employeur doit s'assurer que des mesures sont prises pour le prévenir. À cet effet, le télétravailleur doit pouvoir **rencontrer** régulièrement sa **hiérarchie**. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses **collègues** et avoir **accès aux informations** et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels et est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés.

### *Quels sont les moyens de contrôle du respect des règles par le salarié à son domicile ?*

**26** Afin de vérifier la bonne application des dispositions de santé et de sécurité, l'**employeur**, les **représentants du personnel** (CSE, membres de la commission santé, sécurité et des conditions de travail), le **médecin du travail** ou l'agent de contrôle de l'**inspection du travail** peuvent **demandeur l'accès** au domicile du salarié. Toutefois, celui-ci est subordonné à l'accord du salarié. À ce titre, l'article 8 de l'ANI du 19 juillet 2005 précise que cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

**À NOTER** Certaines règles relatives à la santé et à la sécurité peuvent s'avérer limitées dans leur application en raison du caractère privé du domicile du télétravailleur. S'agissant de l'obligation pour l'employeur de s'assurer de la conformité du lieu de travail, préalablement à la mise en place du télétravail, et notamment de ses installations électriques, voir n° 14.

### Quel est le suivi médical d'un télétravailleur ?

**27** Tout travailleur bénéficie d'un **suivi individuel** de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier (C. trav. art. L 4624-1, al. 1). Les **modalités** et la **périodicité** de ce suivi, qui comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche renouvelée au moins une fois tous les 5 ans (C. trav. art. L 4624-1, al. 2 et R 4624-16), prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé (C. trav. art. L 4624-1, al. 4). Ainsi, tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de **modalités de suivi adaptées** déterminées dans le cadre d'un protocole écrit, selon une périodicité n'excédant pas une durée de 3 ans (C. trav. art. R 4624-17). Un salarié en télétravail peut donc, si sa situation l'impose en raison des différents critères exposés ci-dessus, bénéficier d'un suivi médical plus régulier.

### Le télétravailleur bénéficie d'une présomption d'accident du travail

**28** 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 du travail (C. trav. L 1222-9, III) et il appartient à l'employeur qui entend **contester** cette qualification de démontrer que l'accident du salarié est sans lien avec l'exécution de son travail, ce qui peut s'avérer difficile si l'accident est survenu au domicile du salarié.

**29** On relèvera que l'application de la présomption d'accident du travail ne pose pas de difficultés si le **lieu d'exercice** du télétravail et les **plages horaires** de travail du salarié ont bien été **définies préalablement**. À défaut, il appartient au salarié d'apporter la preuve de la matérialité de l'accident et de sa survenance à l'occasion du travail (Cass. soc. 8-7-1985 n° 84-11.124 P ; Cass. soc. 26-5-1994 n° 92-10.106 P ; RJS 7/94 n° 908). De même, si le télétravailleur dispose d'une grande autonomie dans la gestion de son temps de travail, notamment s'il est en **forfait jours**, l'application de la présomption posera moins de difficultés si des plages horaires ou des modalités permettant de savoir quand le télétravailleur est à son poste de travail ou connecté au réseau informatique de l'entreprise ont été définies.

## La représentation du personnel

### Comment un salarié en télétravail peut-il exercer sa mission de représentant du personnel ?

**30** Les membres **élus** de la délégation du personnel du **comité social et économique** (CSE) et les **représentants syndicaux** peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement** dans l'entreprise et y prendre tous les **contacts nécessaires** à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (C. trav. art. L 2315-14).

**31** En cas de télétravail **un jour ou deux par semaine**, les représentants du personnel peuvent continuer d'exercer normalement leurs missions lors de leurs jours de présence au travail, dans les conditions de **droit commun**. Toutefois, si le télétravail est **plus généralisé**, ou si une organisation par rotation empêche les représentants du personnel de garder le contact avec une partie des équipes, d'**autres moyens** doivent être mobilisés pour l'exercice de ces missions. Les représentants du personnel devraient pouvoir avoir recours aux moyens de communication mis à leur disposition par l'entreprise : messagerie professionnelle, intranet de l'entreprise, ligne téléphonique, etc.

**32** L'accès des **syndicats** aux moyens informatiques de l'entreprise est prévu par l'article L 2142-6 du Code du travail. Conformément à ce texte, un **accord d'entreprise** peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. **À défaut d'accord**, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et des tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Dans tous les cas, l'**utilisation des outils numériques** par les organisations syndicales doit être **compatible** avec les exigences de **bon fonctionnement** et de **sécurité** du réseau informatique de l'entreprise, préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et ne doit pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

**33** Pour les **membres du CSE**, la loi ne prévoit rien, mais la Cnil recommande que leur accès aux moyens informatiques de l'entreprise soit organisé dans les mêmes conditions que pour les syndicats (Fiche pratique Cnil du 25-5-2004 ; Note Cnil 22-3-2017). En cas de compte de **messagerie dédié**, des mesures de sécurité particulières devraient être définies ou mises en œuvre afin d'assurer la confidentialité des informations échangées (Rapport Cnil du 5-2-2002).

De la même façon, la création d'un **espace dédié** au comité sur l'**intranet** de l'entreprise peut être prévue ou celui-ci peut créer son propre **site internet**. Dans ce cas, certaines règles doivent être respectées :

- le secret professionnel et l'obligation de discrétion des représentants du personnel pour les informations confidentielles, conformément aux règles légales ;
- la vie privée (C. civ. art. 9) et, notamment, le droit à l'image ;
- l'interdiction, pénalement sanctionnée, de proférer des injures ou de tenir des propos diffamatoires.

S'agissant des moyens de communication personnels du salarié (messagerie ou ligne téléphonique), les représentants du personnel n'y ont accès qu'avec l'accord de l'intéressé, et les règles exposées ci-dessus s'appliquent également.



## La prise en charge des frais

*Les coûts liés au télétravail sont-ils pris en charge par l'employeur ?*

**34** La loi ne prévoit pas 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. Toutefois, l'employeur n'est pas dispensé, selon nous, de toute obligation à ce titre.

D'une part, l'article L 1222-9 du Code du travail envisage expressément l'application au télétravailleur des règles protégeant les **travailleurs à domicile** et ces derniers ont droit à la prise en charge de leurs **frais d'atelier** en application de l'article L 7422-5 du Code du travail. D'autre part, l'obligation de prise en charge des **frais professionnels** est prévue sans restriction par la jurisprudence (Cass. soc. 25-3-2010 n° 08-43.156 F-P : RJS 6/10 n° 568 ; Cass. soc. 20-6-2013 n° 11-23.071 FS-PB : RJS 10/13 n° 679) et celle-ci, de portée générale, devrait couvrir les télétravailleurs.

En outre, l'article 7 de l'ANI du 19-7-2005 prévoit, pour les entreprises auxquelles il s'applique (n° 1), que l'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications.

**À NOTER** La prise en charge des frais peut s'effectuer sur la base des **frais réels**, sur présentation d'une facture des frais engagés par le salarié, ou par le versement d'une **allocation forfaitaire globale**. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et **exonérée de cotisations et contributions sociales** dans la limite de 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, 20 € par mois pour deux journées de télétravail, 30 € par mois pour trois jours, etc. (Doc. Urssaf 18-12-2019).

En cas d'option pour les **frais réels**, l'exonération de cotisations porte sur la totalité du remboursement ou de la prise en charge octroyée au salarié, dès lors que des pièces justificatives des dépenses sont produites.

*Le télétravailleur à domicile peut-il prétendre au versement d'une indemnité d'occupation ?*

**35** La Cour de cassation considère que l'occupation, à la **demande de l'employeur**, 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. Le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail (voir n° 7). Ainsi, la Cour de cassation juge que si le salarié accède à la demande de son employeur de travailler à son domicile, celui-ci doit l'indemniser de la **sujétion** constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile pour les besoins de son activité professionnelle et prendre en charge les frais engendrés par cette utilisation (Cass. soc. 7-4-2010 n° 08-44.865 FS-PB : RJS 6/10 n° 570 ; Cass. soc. 11-7-2012 n° 10-28.847 F-D). Le salarié peut aussi 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 FS-PB : RJS 2/13 n° 176 ; Cass. soc. 9-4-2015 n° 13-27.402 F-D ; Cass. soc. 8-11-2017 n° 16-18.499 FS-PB : RJS 1/18 n° 29).

La solution serait en revanche différente si le salarié sollicitait de travailler à domicile alors qu'un local professionnel est effectivement mis à sa disposition par l'employeur (Cass. soc. 4-12-2013 n° 12-19.667 FS-PB).

**À NOTER** L'indemnité d'occupation versée en raison du télétravail n'est pas incluse dans l'**allocation forfaitaire pour frais professionnels**, sauf mention expresse (Cass. soc. 27-3-2019 n° 17-21.014 FS-PB : RJS 6/19 n° 354). Ainsi, le salarié doit percevoir deux sommes distinctes : l'une au titre des frais exposés pour les besoins de l'activité professionnelle, et l'autre au titre de l'occupation d'une partie du domicile à des fins professionnelles.

**36** S'agissant de l'**évaluation de l'indemnité** d'occupation, la jurisprudence de la Cour de cassation s'est affinée. Elle a considéré dans un premier temps que le montant de celle-ci devait tenir compte du **taux d'occupation** en termes de **temps et d'espace** du domicile des salariés à des fins professionnelles (Cass. soc. 7-4-2010 n° 08-44.865 FS-PB : RJS 6/10 n° 570), avant de reconnaître que l'occupation du logement à des fins professionnelles résultant du stockage du matériel professionnel ne varie ni en fonction du temps de travail effectif ni, s'agissant de salariés détenant des mandats de représentants du personnel, en raison de l'utilisation des heures de délégation (Cass. soc. 8-11-2017 n° 16-18.499 FS-PB : RJS 1/18 n° 29). Ainsi, si le matériel professionnel reste au domicile du salarié même en dehors de son temps de travail, alors l'indemnité d'occupation ne devrait pas dépendre du taux d'occupation du domicile à des fins professionnelles mais du **taux d'occupation du matériel professionnel stocké** au domicile.

*L'employeur doit-il prendre en charge les frais de transport domicile-travail des télétravailleurs ?*

**37** Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (C. trav. art. L 1222-9, III) et, comme celui-ci, il peut prétendre à la prise en charge légale de ses **frais de transport domicile-lieu de travail**, d'autant qu'il est souvent tenu à une obligation de présence dans l'entreprise à raison de 2 ou 3 jours par semaine. L'employeur doit ainsi lui verser 50 % du prix du titre d'abonnement souscrit pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail accomplis au moyen des transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (C. trav. art. L 3261-2 et R 3261-1).

Peu importe à ce titre que le salarié ait choisi de **vivre loin de son lieu de travail**, aucune distinction selon la situation géographique de la résidence habituelle du salarié n'étant opérée par l'article L 3261-2 du Code du travail qui impose une prise en charge partielle des frais de transport par l'employeur (Cass. soc. 12-12-2012 n° 11-25.089 FS-PB : RJS 12/13 n° 123).

**À NOTRE AVIS** Pour les **salariés à temps partiel**, la prise en charge par l'employeur des frais de transports publics s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet lorsque l'horaire de travail est égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle si elle est inférieure) de travail. Dans le cas contraire, la prise en charge se calcule au **prorata** du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet (C. trav. art. R 3261-9) et la question de l'application de cette règle au salarié à temps complet dont le nombre de jours en télétravail excède le nombre de jours dans l'entreprise pourrait se poser. Toutefois, à défaut de précision sur ce point dans les textes, il convient, à notre sens, de ne pas opérer de proratisation dans ce dernier cas.

## Les avantages sociaux

### Le télétravailleur a-t-il droit à des titres-restaurant ?

**38** Selon le site internet des **Urssaf**, le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des **mêmes droits** individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, notamment concernant les avantages sociaux (titres-restaurant, chèque-vacances...). Dès lors, si les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, le télétravailleur y a aussi droit si ses conditions de travail sont équivalentes. Ainsi, si sa **journée** est organisée en **2 vacances** entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas, il doit recevoir un titre-restaurant (Doc. Urssaf du 8-9-2015).

Toutefois, il n'est pas certain que la **Cour de cassation** adopte une position aussi tranchée puisqu'elle admet que l'employeur puisse prévoir une **tarification différente** en fonction de l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile des salariés (Cass. soc. 22-1-1992 n° 88-40.938 PF : RJS 3/92 n° 296).

### Couverture collective et obligatoire des frais de santé : un régime spécifique peut-il être prévu pour les télétravailleurs... ?

**39** À notre sens, un régime de remboursement des frais de santé réservé aux seuls salariés en télétravail ou à ceux travaillant sur site serait dépourvu de **caractère collectif** au sens de l'article L 242-1 du CSS. La contribution patronale finançant ce régime ne pourrait donc pas bénéficier de l'**exonération plafonnée de cotisations** de sécurité sociale prévue par ce texte.

Cette exonération est subordonnée à plusieurs conditions parmi lesquelles figure le caractère collectif du régime. Ce caractère suppose que l'ensemble des salariés ou une catégorie d'entre eux définie à partir des **critères objectifs** listés à l'article R 242-1-1 du CSS bénéficie des garanties. Or, le travail à domicile ou le télétravail ne figure pas parmi les critères admis par ce texte.

*Rappelons que la deuxième chambre civile de la Cour de cassation applique strictement les conditions de l'exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale applicable aux contributions patronales finançant des garanties de protection sociale complémentaire (pour un exemple récent : Cass. 2<sup>e</sup> civ. 14-3-2019 n° 18-12.380 F-PB : RJS 5/19 n° 325).*

**À NOTER** L'article R 242-1-3 du CSS admet pour les prestations de **prévoyance complémentaire** que le fait de prévoir des **garanties plus favorables** au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

À notre connaissance, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur le point de savoir si des garanties plus favorables peuvent être prévues pour les salariés sur site ou, au contraire, en télétravail en vertu de cet article.

### ... le régime de l'entreprise peut-il les exclure ?

**40** La cour d'appel de Paris a jugé, dans un arrêt du 12 juin 2020, que la **couverture** des frais de santé **excluant les travailleurs à domicile** était dépourvue de caractère collectif dans la mesure où l'employeur ne démontrait pas que ces travailleurs étaient dans une situation différente de celle des salariés travaillant dans les locaux au regard des frais de santé (CA Paris 12-6-2020 n° 17/03010 : RJS 8-9/20 n° 438).

## La fin du télétravail

### Le télétravail peut prendre fin en cas d'échec de la période d'adaptation

**41** Si l'employeur et le salarié sont d'accord pour un passage en télétravail de ce dernier, une période d'adaptation peut avoir lieu. Elle peut être prévue ou préconisée par l'**accord collectif** ou la **charte** mettant en place le télétravail, l'article L 1222-9, II du Code du travail prévoyant notamment que ce texte doit préciser les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

**42** En outre, l'article 2 de l'ANI du 19 juillet 2005 prévoit, pour les entreprises auxquelles il s'applique (voir n° 1), qu'en cas d'accord pour passer au télétravail une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un **délai de prévenance** préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

### Un télétravailleur peut-il exiger son retour à un poste sans télétravail ?

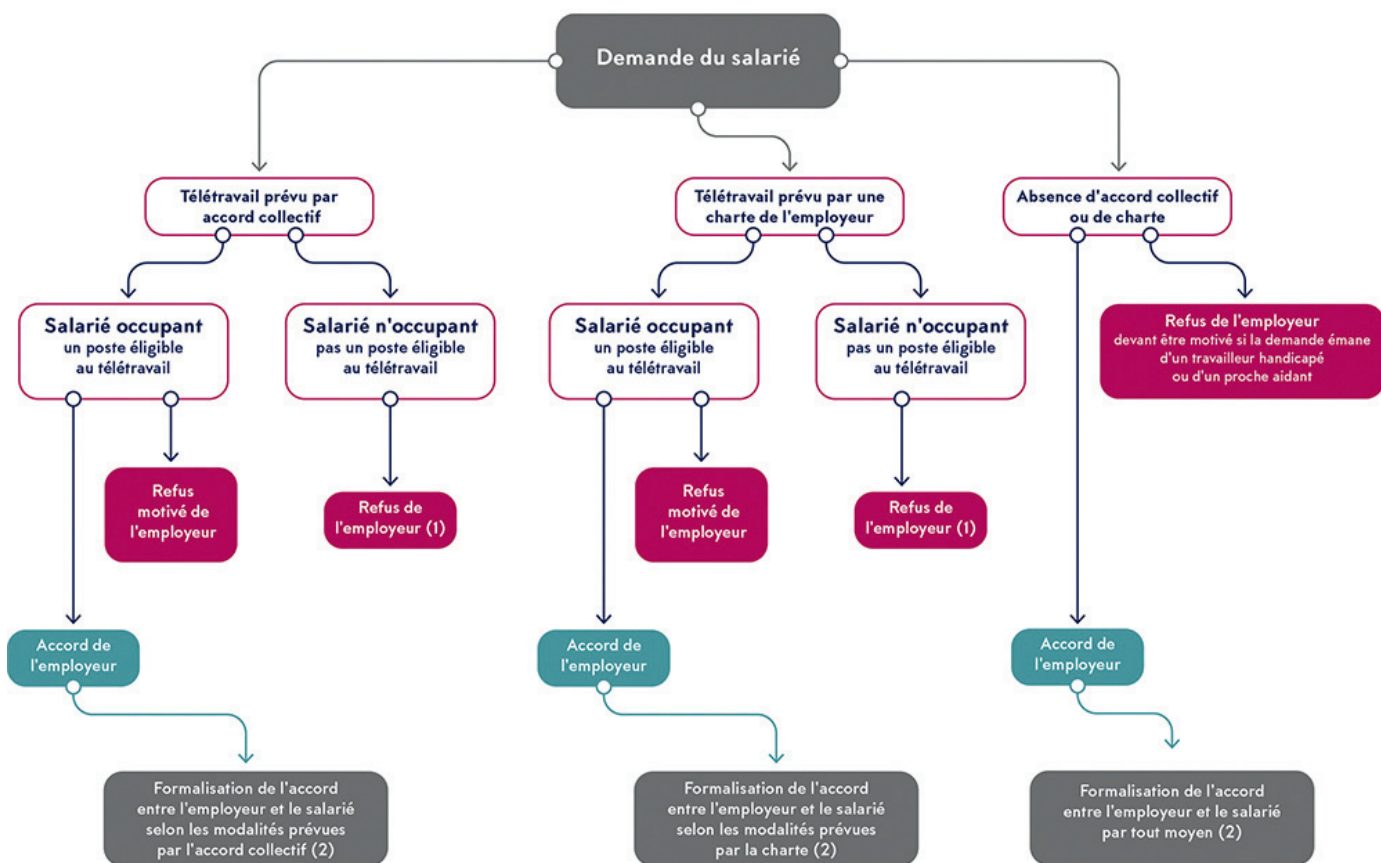
**43** Les **conditions** de retour à une exécution du travail sans télétravail doivent être précisées par l'**accord collectif** ou la **charte** mettant en place le télétravail (voir n° 3). En l'absence d'accord ou de charte, ces points peuvent être réglés par l'accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, la loi ne prévoit pas que l'employeur est obligé de faire immédiatement droit à la demande du salarié. L'article L 1222-10 du Code du travail prévoit seulement l'obligation pour lui de donner **priorité** au salarié pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

## Schéma de procédure

44 Nous avons schématisé la procédure de passage en télétravail à la demande du salarié, sous forme d'infographie.

### Procédure de passage en télétravail à la demande du salarié



(1) La loi ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de motiver son refus d'accepter une demande de passage en télétravail lorsque cette dernière émane d'un salarié occupant un poste non éligible à ce mode d'organisation du travail dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte.

(2) La loi n'exige pas la signature d'un avenant au contrat de travail pour formaliser l'accord entre l'employeur et le salarié. Cependant, celle-ci pourrait permettre d'éviter tout litige quant à l'acceptation par le salarié des modalités de mise en oeuvre du télétravail.

# OCTOBRE 2020

9

Les dates indiquées sont les **dates limites** d'accomplissement des formalités.

Certains organismes admettent un report de délai jusqu'au jour ouvrable suivant lorsque la date limite de paiement ou de déclaration coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié. Il convient de les contacter pour s'en assurer.

---

## LUNDI 5

---

### Employeurs occupant au moins 50 salariés

- **Déclaration sociale nominative (DSN)** : souscription par les employeurs réglant les salaires de septembre en septembre (MS n° 24015 et MF nos 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés en septembre (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés en septembre (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF** des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de septembre versés en septembre (MS n° 81890).
- Télérèglement à la **DGFIP** de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires de septembre payés en septembre (MF n° 3841).

---

## JEUDI 15

---

### Employeurs occupant moins de 50 salariés

- **DSN** : souscription par tous les employeurs de moins de 50 salariés (MS n° 24015 et MF nos 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf** des cotisations et contributions sociales dues au titre :
  - des salaires de juillet, août et septembre versés par les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le versement trimestriel ;
  - ou des salaires de septembre versés en septembre ou octobre par les autres employeurs de moins de 50 salariés (sauf versement des salaires entre le 11 et le 31 octobre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 23920).

- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole** des cotisations et contributions sociales dues au titre :
  - des salaires de juillet, août et septembre versés par ceux de moins de 11 salariés ayant opté pour le versement trimestriel ;
  - ou des salaires de septembre versés en septembre ou en octobre par les autres employeurs de moins de 50 salariés (sauf versement des salaires entre le 11 et le 31 octobre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF** pour les **avocats salariés** des cotisations de retraite dues au titre :
  - des salaires de juillet, août et septembre versés par ceux de moins de 11 salariés ayant opté pour le versement trimestriel ;
  - ou des salaires de septembre versés en septembre ou en octobre par les autres employeurs de moins de 50 salariés (sauf versement des salaires entre le 11 et le 31 octobre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 81890).
- Télérèglement à la **DGFIP** de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires :
  - de juillet, août et septembre pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le versement trimestriel ;
  - de septembre payés en septembre ou en octobre pour les autres employeurs de moins de 50 salariés (MF n° 3841).

### Employeurs occupant au moins 50 salariés

- **DSN** : souscription par les employeurs réglant les salaires de septembre en octobre (MS n° 24015 et MF nos 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés en octobre (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 31 octobre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés en octobre (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 31 octobre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF** des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de septembre versés en octobre (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 31 octobre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 81890).
- Télérèglement à la **DGFIP** de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires de septembre payés en octobre (MF n° 3841).

## MARDI 20

## Employeurs occupant moins de 50 salariés

- Versement à l'**Urssaf** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés entre le 11 et le 31 octobre (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (MS n° 23920).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés entre le 11 et le 31 octobre (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF** des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de septembre versés entre le 11 et le 31 octobre (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel).

## Employeurs occupant au moins 50 salariés

- Versement à l'**Urssaf** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés entre le 21 et le 31 octobre (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole** des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de septembre versés entre le 21 et le 31 octobre (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF** des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de septembre versés entre le 21 et le 31 octobre (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016).

## DIMANCHE 25

## Tous employeurs

- **Heure d'hiver** : à partir de 3 heures, retarder d'une heure montres et horloges par rapport à l'horaire d'été (Arrêté 3-4-2001 : OA-I-15155).
- Versement aux caisses **Agirc-Arrco** des cotisations de retraite complémentaire dues au titre des salaires de septembre (cas général) ou de juillet, août et septembre (employeurs d'au plus 9 salariés n'ayant pas opté pour le versement mensuel) (MS n° 68000).

## VENDREDI 30

## Avocats non salariés

- Versement à la **CNBF** de la 2<sup>e</sup> fraction des **cotisations annuelles de retraite et invalidité-décès** en cas d'option pour leur paiement en deux fois à part égale. Le cas échéant, versement de la régularisation des cotisations de retraite payées le 30 avril (MS n° 81880).

## SAMEDI 31

## Micro-entrepreneurs

- Envoi à l'**Urssaf** par les micro-entrepreneurs soumis au régime micro-social et ayant opté pour le versement trimestriel de leur déclaration de chiffre d'affaires ou recettes du 3<sup>e</sup> trimestre 2020 et paiement des cotisations sociales (MS n° 80840).