

Questions-Réponses sur l'application du protocole d'accord du 4 mars 2014 sur le travail à distance

	Questions	Réponses
1	Comment s'applique l'accord national lorsqu'il existe un accord local sur le télétravail ?	<p>L'accord national prévoit qu'il est d'application impérative dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale (article 2).</p> <p>Par ailleurs, l'article L. 2253-2 dispose que « <i>lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence</i> ».</p> <p>Néanmoins, cette adaptation nécessite une renégociation de l'accord d'entreprise qui n'est pas toujours possible.</p> <p>Dans ce cas, l'organisme est couvert par deux accords ayant le même objet mais pouvant contenir des dispositions différentes.</p> <p>Il convient alors d'effectuer une comparaison entre avantages ou groupes d'avantages ayant le même objet ou la même cause. Seul l'avantage ou le groupe d'avantage le plus favorable doit être appliqué.</p>
2	Le télétravail peut-il être réalisé depuis des locaux autres que ceux de l'employeur ?	<p>L'article 1 prévoit que « <i>le présent accord vise les situations de télétravail pendulaire dans lesquelles un salarié exécute en partie son contrat de travail soit à son domicile, soit dans d'autres locaux de l'employeur que son lieu de travail habituel</i> ».</p> <p>Dès lors, les salariés ne peuvent se trouver en situation de télétravail que depuis leur domicile ou un autre site de l'organisme employeur. Le télétravail depuis un site d'un organisme tiers ou tout autre lieu est exclu du champ de l'accord.</p>

3	Les cadres relevant d'un forfait annuel en jours peuvent-ils bénéficier du télétravail ?	<p>L'accord national du 4 mars 2014 n'exclut pas les cadres au forfait du bénéfice de ses dispositions. Il indique même qu'il « <i> vise les salariés quelle que soit la durée de leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail </i> ».</p> <p>Dès lors, les cadres au forfait peuvent bénéficier du télétravail, l'article 3.33 précisant que « <i> chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quelle que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait </i> ».</p>
4	Les salariés à temps partiel peuvent-ils bénéficier du télétravail ?	<p>L'article 1 du protocole d'accord précise que sont visés « <i> les salariés quelle que soit la durée de leur temps de travail </i> ». Les salariés à temps partiel peuvent donc bénéficier du télétravail.</p> <p>Cependant, il convient de rappeler que le télétravailleur doit être présent au sein de son unité de travail au moins 2 jours par semaine, quelle que soit la durée de son temps de travail.</p> <p>Ainsi, un salarié travaillant 3 jours par semaine ne pourra être en situation de télétravail qu'une journée par semaine.</p>
5	Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent-ils bénéficier du télétravail ?	<p>Comme pour les salariés travaillant à temps partiel, l'article 1 de l'accord prévoit que l'accord « <i> vise les salariés quelle que soit (...) la nature de leur contrat de travail </i> ».</p> <p>Il en résulte que les salariés recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) ne sont pas exclus du bénéfice des dispositions du présent accord.</p> <p>Un salarié sous contrat à durée déterminée ne peut bénéficier de droit moindre que les salariés en contrat à durée indéterminée.</p>

6	Dans les organismes frontaliers, le télétravail	Cette situation n'est pas exclue par le texte de l'accord.
---	---	--

	pendulaire à domicile peut-il bénéficier aux salariés résidant à l'étranger ?	<p>Cependant, l'employeur examine la demande de télétravail au regard des conditions de faisabilité, notamment techniques (article 3.1).</p> <p>C'est donc sous réserve de cette faisabilité que le salarié résidant en dehors du territoire national pourra être en situation de télétravail depuis son domicile.</p>
7	Un organisme peut-il fixer un nombre maximum de travailleurs à distance ?	<p>Oui.</p> <p>L'accord précise que l'employeur examine les demandes de télétravail au vu des conditions de faisabilité tant techniques qu'organisationnelles.</p> <p>Dès lors, un tel plafond peut être fixé pour l'ensemble de l'organisme ou décliné service par service.</p>
8	L'employeur peut-il proposer le télétravail à un salarié ?	<p>L'accord du 4 mars 2014 précise que le télétravail est fondé sur le principe du volontariat.</p> <p>Cependant, rien n'interdit à l'employeur de proposer le télétravail à l'un de ses salariés qui est libre d'accepter ou de refuser cette proposition.</p> <p>Le refus du salarié ne saurait en aucun cas être considéré comme une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.</p>
9	L'accord national permet-il le télétravail ponctuel en cas de circonstances inhabituelles ?	<p>L'accord national n'envisage que le télétravail régulier.</p> <p>En cas de circonstances exceptionnelles, il prévoit qu'un régime dérogatoire, n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord, a vocation à être mis en place, notamment dans le cadre d'un plan de continuité d'activité.</p>

10	L'employeur doit-il prendre en charge les frais de déplacement lorsqu'un télétravailleur doit revenir	Le télétravail constitue un mode d'organisation particulier. Cependant, le lieu
----	---	---

	sur site ?	<p>d'exercice normal du travail reste le site de rattachement du salarié.</p> <p>Dès lors, lorsque le salarié est appelé à revenir sur site, un jour de télétravail (pour une réunion de service, une formation ou tout autre motif nécessitant sa présence), il s'agit d'un déplacement normal entre le domicile et le lieu de travail, effectué dans les mêmes conditions que si le salarié avait continué à travailler sur site toute la semaine.</p>
11	Existe-t-il un plafond de prise en charge du surcoût éventuel de l'assurance du domicile ?	<p>Il n'existe pas de plafond de prise en charge. L'employeur doit prendre en charge l'intégralité du surcoût éventuel de l'assurance du domicile résultant de l'exercice du télétravail à domicile.</p> <p>On peut rappeler qu'il s'agit uniquement du surcoût, c'est-à-dire de la différence entre ce que le salarié paierait s'il ne travaillait pas à son domicile et ce qu'il doit payer du fait du télétravail. Il n'y a pas lieu de prendre en charge l'intégralité du coût de l'assurance multirisques habitation.</p>
12	L'indemnité forfaitaire mensuelle est-elle soumise à cotisation ?	<p>L'article 6 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dispose que <i>« Les frais engagés par le travailleur salarié (...) en situation de télétravail, régies par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi, sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ».</i></p> <p>Ainsi, l'indemnité est exempte de charges sociales au même titre que les autres remboursements de frais.</p> <p>Toutefois, pour permettre cette exonération de charges, et en cas de contrôle par les Urssaf ou les services fiscaux, il appartient au télétravailleur de fournir tous les justificatifs démontrant que l'indemnité mensuelle perçue correspond à la réalité des dépenses supplémentaires engagées dans le cadre du télétravail.</p>
13	L'employeur doit-il verser une indemnité de sujétion pour l'utilisation du domicile à des fins	La Cour de cassation considère que « le salarié ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation du domicile à des fins professionnelles dès

	professionnelles ?	<p>lors qu'un local professionnel est mis effectivement à sa disposition ».</p> <p>Le télétravail dans le cadre de l'accord national constitue une simple faculté offerte au salarié, le télétravailleur conservant son bureau au sein de son organisme.</p> <p>Dès lors, aucune indemnité d'occupation du domicile n'est due aux salariés en télétravail en application du protocole d'accord du 4 mars 2014.</p>
14	L'employeur peut-il mettre fin unilatéralement au télétravail ?	<p>L'employeur peut mettre fin unilatéralement au télétravail uniquement pendant la période d'adaptation.</p> <p>Dans cette situation, il doit respecter un préavis d'au moins 30 jours qui ne peut être réduit que par accord avec le salarié concerné.</p> <p>Une fois la période d'adaptation terminée, l'employeur devra recueillir l'accord du salarié pour faire cesser la situation de télétravail.</p>
15	Quelles sont les conséquences du télétravail sur le préavis en cas de rupture du contrat de travail ?	<p>Si le télétravail constitue une forme particulière d'organisation, il n'en demeure pas moins du temps de travail normal.</p> <p>Le télétravail n'a donc pas d'incidence sur le préavis en cas de rupture du contrat.</p>
16	Le télétravailleur peut-il prétendre au bénéfice des titres restaurant ?	<p>Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés.</p> <p>Cette égalité de statut juridique a conduit la Commission nationale des titres-restaurant à admettre que les salariés télétravailleurs peuvent prétendre aux titres-restaurant lorsque leur journée de travail comprend deux plages fixes.</p> <p>Dès lors, si l'employeur distribue des titres-restaurant à ses salariés, il devra également en attribuer pour les jours de télétravail.</p>