

# ANI Télétravail

**Webinaire du 23 mars 2021**

## **CFDT URI Hauts de France Pôle Juridique**

### **Les réponses à vos questions**

- **Dans le cadre d'un accord de télétravail, l'employeur peut-il s'opposer à la prise en charge de frais du salarié?**

Non

L'ANI « télétravail » précise qu'il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité en télétravail

En clair, l'employeur doit prendre en charge ces frais professionnels, les modalités dépendent du choix qui est fait dans l'entreprise

Il est à noter que l'ANI prévoit que l'employeur doit fournir par écrit au futur télétravailleur, les informations relatives aux conditions de mise en œuvre du télétravail dont les règles de prise en charge des frais professionnels.

Si l'accord collectif prévoit la prise en charge des frais du salarié lié au télétravail, comme toutes stipulations d'un accord collectif, l'employeur doit en respecter les termes selon les modalités définies dans l'accord sous la réserve classique de la mauvaise foi du salarié.

- **Est-ce que le télétravail remet en cause la possibilité de faire état d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans cette situation ?**

Oui

Un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail ou un accident de service.

L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'entreprise.

Si l'employeur entend contester cette qualification, il lui appartiendra de renverser cette présomption s'il estime que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail.

Le télétravail est une forme de travail soumise au code du travail et au code de la sécurité sociale comme toute forme de travail. Les protections dont bénéficient les salariés en cette qualité, bénéficient

également au télétravailleur. En pratique, on peut s'attendre à que la demande de reconnaissance des accidents du travail fasse l'objet d'une contestation plus fréquente mais l'absence éventuelle de reconnaissance résultera des faits dont l'employeur ou la SS devront apporter la preuve et ne résultera pas d'une impossibilité juridique. En effet, un accident sur le temps de travail et sur le lieu de travail est présumé être un accident du travail. Pour les maladies professionnelles, n'oublions pas que l'utilisation d'un ordinateur et de ces périphériques sont à l'origine d'un certain nombre de maladies professionnelles. Notons, par exemple, le syndrome du canal carpien, la tendinite du coude, les lombalgies, la sécheresse oculaire, les douleurs au cou...

- **Un contrôle abusif du télétravailleur peut-il constituer une forme de harcèlement moral ?**

- **Les bases ; Agissements répétés de harcèlement moral**

Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le télétravail n'a pas que des vertus. Contrairement aux idées reçues, le télétravail ne protège pas les collaborateurs des différentes formes de harcèlement, notamment moral. qui continuent de se manifester à distance par une voie de communication différente

Le télétravail peut même, au contraire, favoriser l'émergence de comportements déviants, qu'ils soient intentionnels ou non.

Pendant les confinements précédents, on a pu assister à la multiplication de cas de harcèlement "numérique", émanant de personnalités nocives, prenant des formes variées : *« le fait d'être volontairement mis à l'écart et de ne pas être intégré aux échanges de mails des équipes, le fait de recevoir des injonctions paradoxales, c'est-à-dire des demandes floues, le fait de recevoir une consigne impossible à suivre, par exemple parce que le salarié n'a pas les bons outils à distance, le fait d'être surveillé par son manager, donc de recevoir ses appels quatre fois par jour »* (1)

La sur sollicitation est également à l'origine de situations de harcèlement moral. Certains managers, qui ne sont plus physiquement aux côtés de leurs équipes, maintiennent leurs collaborateurs sous pression, quitte à s'asseoir sur leur droit à la déconnexion et le respect de leur frontière entre vie professionnelle et personnelle. "Certains salariés sont sollicités en dehors de leurs horaires habituels de travail tandis que d'autres reçoivent la même demande à quelques minutes d'intervalle via des canaux de communication différents, y compris privés : mail, SMS, WhatsApp...", (1)

Le sentiment d'isolement induit par le télétravail est un facteur aggravant . Lorsqu'il n'est plus soutenu par un collectif, l'individu est naturellement plus fragile.

**C'est donc bien aux collègues de travail d'être attentifs les uns envers les autres !!**

Par ailleurs, si, au sein de l'entreprise, il est possible de repérer les symptômes provoqués par une situation de harcèlement, il est plus complexe de les percevoir via écrans interposés. Pourtant, le cadre légal reste le même : l'employeur a bien une obligation de santé et de sécurité envers son salarié.

## ○ La prévention

L'ANI fixe un certain nombre d'axes de négociation notamment sur la charge de travail du télétravailleur et le management de ses activités qui peuvent entraîner des situations et des conditions de travail s'apparentant à du harcèlement moral à son égard

La prévention de tels faits, qui doit faire partie intégrante de l'accord négocié avec les représentants C.F.D.T. s'appuie sur deux piliers rappelés par l'A.N.I. et le mode d'emploi C.F.D.T. de janvier 2021 [https://www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi-asp\\_5072](https://www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi-asp_5072)

- Les règles en matière de santé et sécurité au travail s'appliquent notamment : sur la prévention des risques professionnels (évaluation des risques y compris les RPS)
- Le repérage des activités télé-travaillables pour chaque poste doit être effectué. Il s'agit ici d'identifier par l'analyse du travail du salarié les activités des salariés éligibles au télétravail. Ce repérage doit se faire à l'appui du dialogue professionnel et du dialogue social.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail singulière qui nécessite forcément l'adaptation des pratiques managériales.

À cette fin, la formation des managers et des télétravailleurs est essentielle et doit être envisagée du point de vue de la maîtrise des outils numériques mais aussi de la pratique du télétravail pour les salariés et du management du travail et de la répartition du temps de travail entre le distanciel et le présentiel pour les managers.

Les managers doivent également participer à la prise en compte des situations particulières notamment des nouveaux salariés, des alternants, des salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante ou des aidants familiaux.

Enfin des chartes sur la prévention du harcèlement numérique ou sur les règles du travail à distance peuvent également être rédigées et partagées en interne.

Le respect de ce cadre **SOUS LE STRICT CONTRÔLE DU CSE** de travail permet d'éviter la survenance de tels agissements, notamment pour lutter contre les phénomènes d'isolement des télétravailleurs. Le médecin du travail ou la DIRECCTE peuvent également intervenir en l'absence d'I.R.P.

(1) Extraits du journal du net : <https://www.journaldunet.com/management/vie-personnelle/1493951-non-le-teletravail-n-empeche-pas-le-risque-de-harcelement/>

## ● Est-ce que les « contreparties » URSAAF sont valables pour les apprentis et les stagiaires ?

Oui

L'apprenti bénéficie des mêmes règles concernant ses conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise.

Les employeurs de droit privé employant des apprentis bénéficient d'une réduction générale applicable à toute rémunération inférieure à 1,6 du SMIC

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-generales/la-reduction-generale.html>

Les employeurs de droit public employant des apprentis bénéficient d'exonération

<https://www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/beneficier-dune-exoneration/le-contrat-dapprentissage-dans-l/exoneration.html>

Pour les stagiaires, il faut distinguer les stagiaires en milieu professionnel des stagiaires de la formation professionnelle continue. Le régime juridique de chacun est différent mais les deux bénéficient de bases forfaitaires ou de franchises de cotisations :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/cas-particuliers--bases-forfaita/le-stagiaire-en-milieu-professio/la-gratification-pour-tout-stage/le-versement-de-la-gratification.html>

- **Est-ce que les cotisations URSSAF sont valables pour le service public.**

- **Les agents titulaires de la fonction publique d'Etat**

- Il s'agit des fonctionnaires civils de l'Etat et de ses établissements publics administratifs. Ces agents relèvent du régime spécial des fonctionnaires d'Etat.

- **Les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs**

- Les agents non titulaires de droit public de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif ou scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) sont affiliés au régime général pour l'ensemble des risques, sous réserve de modalités particulières pour les risques accidents de travail.

- **Les agents des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers affiliés à la CNRACL**

- Les agents affiliés à la CNRACL relèvent du régime spécial des collectivités territoriales.

- Ce régime spécial se caractérise par l'intervention partielle du régime général de Sécurité sociale pour assurer la couverture des prestations en nature maladie, maternité, invalidité, décès et allocations familiales.

- Le financement des risques relevant du régime général est assuré par une cotisation patronale.

- La base de calcul et le taux des cotisations dues au titre des prestations en nature maladie, maternité, invalidité, et allocations familiales connaissent certaines particularités.

- La base de calcul de la CSG et CRDS est différente de celle retenue pour les cotisations de Sécurité sociale.

- **Les agents des collectivités territoriales et hospitalières non affiliés à la CNRACL**

- Ces agents relèvent du régime général de la Sécurité sociale pour l'ensemble des risques.

- L'employeur verse à l'Urssaf les cotisations et contributions de Sécurité sociale aux taux de droit commun, ainsi que le FNAL et le versement mobilité le cas échéant.

- L'employeur est également redevable, le cas échéant, de cotisations patronales à la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale.

- **Les élus locaux**

Les élus locaux sont affiliés au régime général de la Sécurité sociale.

Sont en outre assujetties aux cotisations d'assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, les indemnités de fonction perçues par ces élus.

- **Les collaborateurs occasionnels du service public**

Les collaborateurs occasionnels du service public sont rattachés au régime général de Sécurité sociale, dès lors que toutes les conditions sont remplies

Les rémunérations versées aux collaborateurs occasionnels du service public sont soumises à cotisations de Sécurité sociale dès le 1er euro.

