

Update : Télétravail en Allemagne et en France

Arbeitsrecht



Jan Westhues



Emilie Wider

Version 03.01.2022

1. L'employeur a-t-il l'obligation de proposer le télétravail ?
2. Le salarié a-t-il l'obligation d'accepter cette offre ?
3. Les exigences en matière de santé et de sécurité au travail et d'aménagement du temps de travail s'appliquent-elles également en cas de télétravail ?
4. Qui doit fournir l'équipement pour l'aménagement du bureau à domicile ?
5. Comment mettre en œuvre l'introduction du télétravail ?
6. Le télétravail peut-il avoir des conséquences sur le droit du travail applicable, le droit de la sécurité sociale ou la législation en matière d'impôt sur le revenu ?



<https://www.youtube.com/embed/kiZkrWnQkMY>

1. L'employeur a-t-il l'obligation de proposer le télétravail ?

• Allemagne

La nouvelle loi allemande sur la protection contre les infections (Infektionsschutzgesetz) est entrée en vigueur le 24 novembre 2021 et s'applique dans un premier temps jusqu'au 19 mars 2022. Les employeurs doivent en principe offrir aux salariés la possibilité de travailler depuis leur domicile dans le cadre d'un travail de bureau ou d'une activité comparable. Cette règle s'applique à moins que des raisons opérationnelles impérieuses ne s'y opposent.

• France

Le télétravail est actuellement fortement recommandé à l'employeur, dans la mesure où le poste de travail permet un travail à distance. A compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de 3 semaines, l'employeur doit obligatoirement prévoir au moins 3 jours de télétravail par semaine.

2. Le salarié a-t-il l'obligation d'accepter cette offre ?

• Allemagne

Les salariés doivent accepter cette offre, pour autant qu'aucune raison ne s'y oppose de leur côté. Il peut s'agir par exemple d'un manque d'espace ou de conditions techniques insuffisantes à son domicile.

- **France**

Le télétravail ne peut être imposé que dans des circonstances particulières (par ex. des mesure de lutte contre une pandémie). Dans le cas contraire, l'accord du salarié est nécessaire.

3. **Les exigences en matière de santé et de sécurité au travail et d'aménagement du temps de travail s'appliquent-elles également en cas de télétravail ?**

- **Allemagne**

En particulier, la loi allemande relative à la santé et à la sécurité au travail (Arbeitsschutzgesetz) et la loi allemande relative à la durée du travail (Arbeitszeitgesetz) s'appliquent également au télétravail ; les réglementations relatives aux durées maximales de travail et aux périodes minimales de repos doivent être respectées. La loi oblige l'employeur à enregistrer les heures de travail; il a ainsi la responsabilité de veiller à ce que l'obligation d'enregistrement soit dûment remplie. La loi ne précise pas de quelle manière il doit s'en assurer. L'employeur peut donc également déléguer l'obligation d'enregistrement aux salariés.

- **France**

Le contrôle du temps de travail fait partie des obligations de l'employeur. L'employeur doit fixer par écrit (dans la note d'information, la charte ou l'accord d'entreprise) les conditions de ce contrôle. Pour ce faire, il est possible d'introduire un système électronique d'enregistrement du temps ou de pointage (par exemple via une application). Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du nombre d'heures travaillées, mais aussi du respect des temps de pause, des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et des durées maximales de travail. En cas de violation des dispositions légales, il s'expose le cas échéant à des poursuites.

4. **Qui doit fournir l'équipement pour l'aménagement du bureau à domicile ?**

- **Allemagne**

En principe, l'employeur est responsable de la sécurité et de la santé au travail à domicile. Il peut toutefois être convenu que le salarié utilise ses propres outils de travail. Dans un tel cas, il convient de préciser si des outils de travail sont mis à disposition par le salarié et à quelles conditions. L'employeur doit inclure le poste de télétravail dans son évaluation des risques et déterminer l'équipement nécessaire.

En outre, l'employeur est en principe tenu de rembourser les dépenses liées à la mise à disposition du logement du salarié comme lieu de travail (par exemple, une part correspondante du loyer). Afin d'éviter tout litige, il convient de conclure un accord avec le salarié (il est également autorisé de convenir qu'aucun remboursement des frais ne sera effectué par l'employeur).

- **France**

L'employeur est en toute hypothèse tenu de fournir les prestations suivantes :

- L'employeur doit mettre à disposition les outils de travail nécessaires (par ex. : ordinateur portable, écrans, téléphone, téléphone portable, etc.) et donner les instructions nécessaires pour une utilisation correcte des appareils. Si des accès via VPN (« Virtual Private Network ») sont mis en place pour pouvoir accéder au système informatique de l'entreprise, des consignes de sécurité doivent être données.
- L'employeur doit évaluer et rembourser l'ensemble des dépenses engendrées par le télétravail. Il s'agit notamment des coûts liés à l'« aménagement » du domicile, aux communications, aux factures d'électricité et à l'extension de la couverture d'assurance liée à l'utilisation du logement. Le remboursement peut être effectué sur présentation des pièces justificatives ou sur la base d'un forfait. Selon l'URSSAF, un montant forfaitaire de 10 € par mois est reconnu pour au moins un jour de télétravail par semaine sans présentation de justificatifs (ce montant est augmenté de 10 € pour chaque jour supplémentaire de télétravail par semaine et peut donc atteindre 50 €).
- Si le salarié ne travaille pas de chez lui en dehors de la période de crise et qu'il reçoit des tickets-restaurant, il doit toujours pouvoir en bénéficier.
- Outre le remboursement des frais professionnels, l'employeur est en principe tenu d'indemniser le salarié pour l'utilisation de son domicile privé à des fins professionnelles (indemnité d'occupation), car celle-ci est considérée comme une intrusion injustifiée dans la vie privée du salarié et nécessite pour cette raison l'accord explicite de ce dernier et une compensation financière. Étant donné qu'en cette période de crise épidémique actuelle, les salariés sont obligés d'accepter le télétravail et que cette mesure n'est pas souhaitée par l'employeur mais est également devenue une obligation pour lui, on présume qu'un tribunal devrait refuser le droit à une telle indemnité dans le contexte actuel, car les conditions pour en bénéficier ne sont pas remplies. Cette question demeure toutefois ouverte.

5. Comment mettre en œuvre l'introduction du télétravail ?

- **Allemagne**

Il convient dans tous les cas de demander l'accord du salarié (une décision unilatérale de mise en télétravail n'est pas autorisée selon la jurisprudence actuelle). Étant donné que certains aspects tels que la responsabilité, le remboursement des frais engendrés, le droit d'accès de l'employeur

ainsi que la législation en matière de santé et de sécurité au travail doivent être réglés, il est recommandé de conclure un accord écrit avec le salarié.

S'il existe un comité d'entreprise (Betriebsrat), celui-ci doit être impliqué.

- **France**

En période de crise, le télétravail peut être introduit sans demander l'accord préalable du salarié. Néanmoins, la transmission d'une note d'information sur le contexte, les conditions et la durée du télétravail est également indispensable en cette période de crise, si l'entreprise ne dispose pas (encore) d'une charte de télétravail ou d'un accord d'entreprise sur ce sujet.

En cas d'existence d'un Comité social et économique (CSE), celui-ci doit en principe être informé et consulté avant l'introduction du télétravail.

6. **Le télétravail peut-il avoir des conséquences sur le droit du travail applicable, le droit de la sécurité sociale ou la législation en matière d'impôt sur le revenu ?**

- **Droit du travail applicable**

Oui.

Article 8, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 593/2008 : les contrats de travail sont en principe régis par la loi choisie par les parties.

Toutefois, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions de la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le salarié accomplit habituellement son travail en exécution du contrat.

En cas d'activité (permanente) en télétravail, dans le cadre de laquelle le salarié effectue habituellement son travail à l'étranger, il se peut que les dispositions impératives étrangères doivent (en plus) être respectées.

- **Droit de la sécurité sociale applicable**

Oui, mais seulement au bout de 24 mois si le cadre d'un détachement est choisi.

Article 11 du règlement CE n° 883/2004 : une personne qui exerce un emploi ou une activité rémunérée dans un État membre est soumise au régime de sécurité sociale de l'État membre dans lequel elle exerce cet emploi ou cette activité (= lieu de travail).

Si le salarié est employé dans plusieurs États (pluralité d'emplois), il est assuré dans l'État où il réside s'il y exerce une partie substantielle de son activité (25 % ou plus).

Une personne peut toutefois être détachée dans un pays de l'EEE (ou en Suisse) pour une durée

maximale de 24 mois (éventuellement prolongeable jusqu'à 6 ans), sans que l'assujettissement à la sécurité sociale ne soit modifié.

Particularité liée à la pandémie de coronavirus pour les travailleurs frontaliers : les salariés sont toujours considérés comme assujettis à la sécurité sociale dans l'État d'emploi même si, en raison de la pandémie de coronavirus, ils exercent désormais tout ou partie de leur activité en télétravail.

- **Législation en matière d'impôt sur le revenu**

Oui, car en principe, le salarié est imposable dans l'État où il réside (principe de l'imposition des revenus mondiaux dans l'État de résidence).

Toutefois, des règles particulières s'appliquent aux salariés qui résident dans un État membre de l'UE et qui exercent leur activité dans un autre État membre. A partir du moment où la situation d'une personne remplit les critères de rattachement à deux ou plusieurs États, il convient de se référer aux conventions de double imposition des pays concernés. En principe, le lieu de résidence habituelle se situe en dehors de la République fédérale lorsque le salarié séjourne plus de 183 jours par an (année civile dans la plupart des conventions de double imposition) à l'étranger.

2022-01-03

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg^F

10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com