



## ACTUTENDANCE

N° 577 — 26 mars 2021



10 min

- Salarié itinérant – Indemnité d’occupation du domicile – Montant – Calcul
- Rupture conventionnelle – Absence de remise d’un exemplaire au salarié – Nullité – Charge de la preuve pèse sur l’employeur
- Elections professionnelles – Modalités d’organisation – Plusieurs bureaux de vote – Information à mentionner dans le PAP (NON)
- Covid-19 – Protocole sanitaire – Nouvelle version du 23 mars 2021
- APLD – Neutralisation – Prolongation – Projet de décret
- Covid-19 – Confinement – Justificatif de déplacement professionnel – Modèle disponible sur le site du ministère de l’Intérieur
- Covid-19 – Arrêts de travail dérogatoires – Prolongation – Décret n° 2021-271 du 11 mars 2021, JO 12 mars 2021

# Jurisprudence

## Relations individuelles

### Salarié itinérant – Indemnité d'occupation du domicile – Montant – Calcul

**Rappel** : L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée.

Le salarié peut prétendre à une indemnité d'occupation de son domicile dès lors :

- ✓ qu'il accepte, à la demande de son employeur, de travailler à son domicile. Cette indemnité est due dès lors qu'une partie du domicile du salarié est transformée en bureau (Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-28.847).
- ✓ qu'aucun local professionnel n'est mis à sa disposition (Cass. Soc., 4 décembre 2013, n° 12-19.667). Tel est le cas d'un salarié itinérant qui consacre une pièce de son logement pour accomplir des tâches administratives lui incombant et stocker son matériel sans pouvoir disposer d'un bureau au sein de son entreprise (Cass. Soc., 9 septembre 2020, n° 18-20.487).

**Quel est le montant de cette indemnité ? Comment est-elle calculée ?**

#### **Cass. Soc., 10 mars 2021, n° 19-16.237**

Dans cette affaire, plusieurs salariés itinérants, exerçant la fonction de visiteur médical, ont saisi le Conseil de prud'hommes pour solliciter le paiement d'une indemnité d'occupation de leur domicile à des fins professionnelles.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande et a accordé à chacun d'eux une indemnité identique d'un montant de 91€ par mois.

Ce montant correspondait à celui accordé par l'employeur aux directeurs régionaux.

L'employeur s'est pourvu en cassation. Il soutenait que le montant de l'indemnité d'occupation devait varier en fonction des salariés et selon l'importance de la sujétion résultant de l'immixtion du travail dans la sphère privée. Selon lui, cette indemnité devait être individualisée.

Dès lors, les visiteurs médicaux ne pouvaient bénéficier de la même indemnité que les directeurs régionaux, ces derniers ayant des tâches administratives à accomplir à leur domicile 5 fois plus importantes.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation ne retient pas cet argument et confirme la décision d'appel considérant que le « montant de l'indemnité d'occupation du domicile des salariés à des fins professionnelles ne pouvait dépendre que de l'importance de la

*sujétion imposée à chaque salarié, du fait de l'immixtion dans sa vie privée du travail à accomplir pour l'employeur et de la nécessité de stocker des matériels professionnels à son domicile ».*

En l'espèce la Cour a apprécié l'importance de cette sujétion en fixant le montant de l'indemnité forfaitaire en prenant en compte :

- ✓ D'une part, la nature des tâches effectuées à domicile ;
- ✓ D'autre part, les contraintes liées au stockage du matériel professionnel.

Par conséquent, les juges n'étaient pas tenus de procéder à une analyse individuelle du temps et de l'espace consacrés à l'activité professionnelle au domicile.

**Note :** La Cour de cassation a déjà jugé que le montant de l'indemnité d'occupation du domicile est apprécié souverainement par les juges du fond et a approuvé ces derniers d'avoir considéré que l'occupation du logement à des fins professionnelles résultant du stockage du matériel professionnel ne variait donc ni en fonction du temps de travail effectif ni en raison de l'utilisation des heures de délégation (Cass. Soc., 8 novembre 2017, n° 16-18.499).

Nous attirons votre attention sur le fait que la décision du 10 mars 2021 est un arrêt d'espèce et que les critères de détermination du montant de l'indemnité d'occupation ne sont pas encore clairement fixés par la jurisprudence.

## ■ Rupture conventionnelle – Absence de remise d'un exemplaire au salarié – ■ Nullité – Charge de la preuve pèse sur l'employeur

**Rappel :** L'employeur et le salarié peuvent convenir de rompre le contrat de travail qui les lie par la signature d'une rupture conventionnelle (art. L. 1237-11 du Code du travail).

En pratique, la convention de rupture est rédigée soit :

- ✓ A l'écrit sur le formulaire Cerfa n° 14598\*01 (pour les salariés non protégés) ou sur le formulaire Cerfa n°14599\*01 (pour les salariés protégés) ;
- ✓ Directement en ligne sur le portail <http://www.telerc.travail.gouv.fr>.

La Cour de cassation exige qu'un exemplaire de la convention de rupture, signé par les 2 parties, soit remis au salarié (Cass. Soc., 6 février 2013, n° 11-27.000). A défaut, la convention de rupture est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 3 juillet 2019, n° 18-14.414).

**Sur qui pèse la charge de la preuve de la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié ?**

**Cass. soc., 10 mars 2021, n° 20-12.801**

Le 23 octobre 2013, un salarié et son employeur ont conclu une convention de rupture du contrat de travail les liant.

Le 5 mars 2014, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité de la convention de rupture, l'employeur ne lui ayant pas remis un exemplaire de celle-ci.

La Cour d'appel a rejeté la demande du salarié au motif notamment qu'il n'établissait pas ne pas avoir été en possession de ce document.

Contestant cette décision, le salarié s'est pourvu en cassation estimant qu'il revenait à l'employeur de démontrer qu'un exemplaire de la convention de rupture lui avait été remis, ce qu'il contestait.

La Cour de cassation a suivi cet argument et a censuré la décision d'appel en rappelant *« que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié étant nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, (...), et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause, à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est nulle »*.

La Haute-juridiction ajoute *« qu'en cas de contestation, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve »*.

Autrement dit, il appartient à l'employeur de justifier de la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 23 septembre 2020, n° 18-25.770).

Lorsque le formulaire est rempli en format papier, l'employeur imprime 3 exemplaires : un pour lui, un pour le salarié et un pour la DIRECCTE (2 exemplaires lorsque la convention est remplie en ligne : pour lui et le salarié).

Pour justifier de la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié, il est vivement recommandé à l'employeur **d'apposer une mention sur celle-ci « remis ce jour » ou de faire signer au salarié un récépissé de remise**. Cette preuve doit être conservée au moins pendant 12 mois (*délai de contestation d'une convention de rupture*).

# Jurisprudence

## Relations collectives

### ■ Elections professionnelles – Modalités d'organisation – Plusieurs bureaux de vote – Information à mentionner dans le PAP (NON)

**Rappel :** Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, appelé protocole d'accord préélectoral (PAP) et conclu conformément à l'article L. 2314-6 du Code du travail. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral (art. L. 2314-28 du Code du travail).

*L'employeur informe les salariés des modalités d'organisation des élections (listes électorales, dates, heures et lieux des élections).*

*Cette information se fait par affichage ou tout autre moyen suffisant permettant à chacun de voter.*

*Au sein d'une entreprise, lorsqu'un bureau de vote est établi par collège, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés. **Cette information doit-elle figurer dans le PAP ?***

#### **Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-22.944**

Dans cette affaire, une entreprise a organisé les élections du CSE selon les modalités prévues par le PAP.

Un syndicat a saisi le Tribunal d'instance (devenu le Tribunal judiciaire) d'une demande non seulement d'annulation du PAP mais également du premier tour des élections au motif que le PAP ne précisait ni le nombre de bureaux de vote ni leur localisation.

Le syndicat soutenait sur le fondement de l'article 17 du Code électoral, applicable à l'époque des faits, qu'une liste électorale devait être établie par bureau de vote.

Le Tribunal a fait droit à la demande du syndicat estimant que cette irrégularité devait conduire à annuler le PAP.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation estimant au contraire que l'article 17 du Code électoral ne s'appliquait pas aux élections professionnelles.

La Cour de cassation suit le raisonnement de l'employeur et censure la décision rendue par le Tribunal d'instance.

La Haute juridiction rappelle « *qu'en matière d'élections professionnelles, il résulte de l'article L. 2314-13 du code du travail que les listes électorales sont établies par collège au sein du périmètre de mise en place du comité social et économique. Elles sont*

*publiées par l'employeur par voie d'affichage ou tout autre moyen suffisant à informer les salariés ».*

La Cour de cassation ajoute que « *lorsque plusieurs bureaux de vote sont installés, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés, il n'est pas nécessaire que cette information figure dans le protocole d'accord préélectoral* ».

Pour la Haute juridiction « *l'article L. 17 du code électoral n'est pas applicable en matière d'élections professionnelles* ».

Autrement dit, si l'employeur est tenu d'informer les salariés du bureau de vote auquel ils sont rattachés, cette information n'a pas forcément à figurer dans le PAP.

En l'espèce, les salariés avaient été informés du bureau de vote auquel ils étaient rattachés par une mention figurant sur leur bulletin de paie.

**Note :** On peut se demander si l'information de la localisation du bureau de vote sur les bulletins de paie des salariés était suffisante. La Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur ce point. L'affaire a été renvoyée devant le Tribunal judiciaire.

Il est recommandé à l'employeur de conserver une preuve attestant que les salariés ont bien été informés du bureau de vote auquel ils sont rattachés.

## Législation et réglementation

### Covid-19 – Protocole sanitaire – Nouvelle version du 23 mars 2021

Freiner la propagation du virus sans mettre à l'arrêt l'économie du pays est l'objectif du Gouvernement. Il convient pour cela de rendre plus sûrs les lieux de travail qui, selon une étude ComCor de l'institut Pasteur, reprise dans un avis du conseil scientifique du 11 mars 2021, apparaissent comme des lieux de contamination important.

Dès lors, le Ministère du travail a diffusé le 23 mars 2021 en fin de journée une nouvelle version du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

#### 1. Télétravail : mise en place d'un plan d'action

Les règles relatives au télétravail sont inchangées. **Le télétravail reste la règle autant que possible.**

Pour rappel, le télétravail **est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance**. Un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsque les salariés en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Dans les autres cas, l'organisation du travail **doit permettre** :

- ✓ **de réduire les déplacements domicile-travail** ;
- ✓ **d'aménager le temps de présence en entreprise** pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Dans les départements concernés par le confinement (*annexe 2 du décret du 29 octobre 2020*), la nouvelle version du Protocole impose désormais aux entreprises **de définir un plan d'action** pour les prochaines semaines, **pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés**, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

Ce plan d'action doit faire l'objet **d'échanges avec les représentants du personnel**.

Les actions mises en œuvre devront **pouvoir être présentées à l'inspection du travail** en cas de contrôle.

**Note** : Le DIRECCTE d'Ile-de-France et le préfet de région ont rappelé, dans un message communiqué aux employeurs le 25 mars 2021, la nécessité de recourir au maximum au télétravail en Ile-de-France où la circulation de la Covid-19 est au plus haut.

Le Gouvernement a indiqué un renforcement des contrôles au sein des entreprises.

## 2. Restauration en entreprise : réglementation renforcée

Le Ministère du Travail a également publié une version actualisée de sa fiche consacrée aux restaurants d'entreprise. Voici les évolutions prévues :

- ✓ L'employeur doit **systématiquement réadapter les plages horaires de repas** et mettre en place des services décalés pour réduire le nombre de personnes présentes simultanément au restaurant d'entreprise ;
- ✓ Le restaurant d'entreprise doit mettre en place, dans la mesure du possible, **des paniers à emporter à consommer sur le poste de travail**. Les salariés **doivent être incités à privilégier cette option, et à venir seul récupérer leur panier** ;
- ✓ La précédente version de la fiche autorisait les salariés à déjeuner par groupe de 4. Tel n'est plus le cas dans la nouvelle version qui prévoit désormais que :
  - **chacun déjeune seul au restaurant d'entreprise, en laissant une place vide en face de soi et en respectant strictement la règle de 2m de distanciation (soit 8m<sup>2</sup> autour de soi)**. Le responsable du restaurant doit disposer les chaises de manière à respecter strictement la distance de 2m et à éviter les vis-à-vis.
  - lorsque le **déjeuner n'est pas pris seul**, les règles de distance et les gestes barrières doivent être impérativement respectés.

## 3. Limitation du covoiturage

L'étude de l'institut Pasteur a montré également que le covoiturage était un surrisque de contamination ce qui n'est pas le cas des transports en commun.

La version antérieure du protocole admettait la présence de plusieurs salariés dans un véhicule, à condition que les gestes barrières soient respectés.

Désormais, **l'employeur doit limiter autant que possible les situations de covoiturage.**

Toutefois, lorsque ce mode de transport est nécessaire, les occupants du véhicule doivent respecter strictement les gestes barrières (port du masque, hygiène des mains). À cela s'ajoute une procédure effective de nettoyage et de désinfection régulière du véhicule et désormais **une aération de quelques minutes du véhicule très régulière.**

#### **4. Salariés symptomatiques ou cas contact : isolement immédiat**

L'étude ComCor a également montré que 46 % des personnes ayant infecté des personnes en milieu professionnel étaient symptomatiques au moment du contact et s'étaient donc rendues sur leur lieu de travail se sachant symptomatiques.

Le protocole insiste donc sur la nécessité pour les **salariés symptomatiques de s'isoler sans délai et d'effectuer un test de dépistage au plus vite.** Il en va de même pour les personnes « *cas contact* ».

Le protocole rappelle en outre que les salariés qui ne peuvent pas télétravailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire.

#### **APLD – Neutralisation – Prolongation – Projet de décret**

Un projet de décret, transmis le 23 mars 2021, vise à **prolonger jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité de neutraliser les périodes de confinement** dans le décompte du volume de la réduction de l'horaire de travail et du nombre de mois autorisés au recours au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Cette neutralisation devait prendre fin le 31 mars 2021. Sur le fondement de ce texte, **un arrêté** devrait être publié prochainement pour reporter cette date au 30 juin 2021.

#### **Covid-19 – Confinement– Justificatif de déplacement professionnel – Modèle disponible sur le site du ministère de l'Intérieur**

Depuis le samedi 20 mars 2021, 16 départements sont de nouveau soumis **au régime de confinement.**

Le décret n° 2021-296 du 19 mars 2021 **interdit par principe tout déplacement hors du domicile de 6h à 19h**, le couvre-feu s'imposant le reste du temps.

De nombreuses dérogations au principe du confinement sont admises sans limitation de durée mais dans un périmètre restreint pour les motifs personnels.

Toutefois, les déplacements professionnels sont autorisés **sans limitation de durée et de distance** pour les salariés ne pouvant télétravailler, **sur présentation d'un justificatif fourni par l'employeur.**

Sont concernés :

- ✓ les trajets habituels entre le domicile et le lieu de travail du salarié ;
- ✓ les déplacements professionnels ne pouvant être différés ;
- ✓ les déplacements entre les différents lieux de travail.

Le justificatif de déplacement professionnel est disponible sur le site du **ministère de l'Intérieur**.

Lors de la conférence de presse du 25 mars 2021, le ministre de la Santé a annoncé que les départements du Rhône, de l'Aube et de la Nièvre rejoindront à partir de samedi 27 mars et pour 4 semaines les 16 départements soumis au confinement.

**Note** : La Ministre du travail a indiqué, dans un communiqué de presse du 22 mars 2021, que les entreprises fermées dans les 16 départements visés par les nouvelles mesures de restriction sanitaire bénéficient **d'une prise en charge à 100 % au titre de l'activité partielle** (*indemnité versée aux salariés égale à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC et allocation perçue par l'employeur égale à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC*). Cette prise en charge intégrale devrait être étendue au 3 nouveaux départements concernés par le confinement.

#### Covid-19 – Arrêts de travail dérogatoires – Prolongation – Décret n° 2021-271 du 11 mars 2021, JO 12 mars 2021

Dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de la Covid-19, un décret du 11 mars 2021 a prolongé le dispositif des arrêts de travail dérogatoires **jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021**, au lieu du 31 mars 2021 initialement prévu.

Pour rappel, bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire (*versement aux salariés des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et des indemnités complémentaires par l'employeur sans délai de carence*), les salariés :

- ✓ Considérés comme « cas contact » ;
- ✓ Présentant des symptômes sous certaines conditions ;
- ✓ Testés positifs à la Covid-19 ;
- ✓ Faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le décret du 11 mars 2021 a étendu le bénéfice de ces arrêts de travail dérogatoires à d'autres situations d'isolement notamment en raison de déplacements professionnels à l'étranger.

Les salariés du privé considérés comme vulnérables et les parents contraints de garder leur(s) enfant(s), qui ne peuvent pas télétravailler, ne bénéficient pas d'un arrêt de travail dérogatoire mais sont placés, sous certaines conditions, en activité partielle.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

[societe@actanceavocats.com](mailto:societe@actanceavocats.com)



**actance**  
société d'avocats

actance  
société d'avocats

