

Dernière mise à jour le 29 juin 2021

Comment sont pris en charge les frais liés au télétravail ?

La mention de la prise en charge des frais (matériels, logiciels, outils, abonnements, etc...) par l'employeur n'est plus obligatoire depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017. L'accord collectif (ou la ...

Sommaire

- Remboursement des frais liés au télétravail
- Allocation forfaitaire
- Indemnité d'occupation du domicile
- Titres-restaurants
- Frais liés à l'utilisation par le salarié de ses propres outils issus des TIC
- Modalités d'évaluation des frais liés au télétravail
- Outils gratuits pour travailler à distance
 - · Gestion de projet :
 - · Partage et stockage des fichiers :
 - · Ecriture collaborative :
 - · Brainstorming :
 - · Planification de réunions :
 - · Manager une équipe à distance :
 - · Rester en contact avec son équipe :
 - · Réseau social d'entreprise :

La mention de la prise en charge des frais (matériels, logiciels, outils, abonnements, etc...) par l'employeur n'est plus obligatoire depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017.

L'accord collectif (ou la charte) relatif au télétravail est dès lors libre d'organiser ou non une prise en charge des coûts et de prévoir un remboursement forfaitaire ou au réel.

Une absence totale de prise en charge par l'employeur ne nous semble toutefois pas concevable en pratique.

De plus, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 relatif au télétravail prévoit une prise en charge obligatoire de ces frais.

Les dispositions de cet accord sont obligatoires depuis le 10 juin 2006 pour tous les employeurs relevant d'une fédération adhérente de l'une des trois organisations patronales (MEDEF, [CGPME](#), UPA) signataires.

Une étude réalisée en mai 2012 montre que le coût du

télétravail est d'environ 32,5€ pour l'indemnité mensuelle moyenne versée aux salariés, à laquelle s'ajoutent 1 370 € de coût moyen par télétravailleur incluant le pilotage du projet, les formations, les équipements informatiques.

Enfin, la jurisprudence impose également à l'employeur la prise en charge des dépenses liées à l'adaptation du local professionnel : prévoir les frais de diagnostic de conformité électrique, d'installation de prises téléphoniques ou électriques, de modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail (détection incendie notamment).

Remboursement des frais liés au télétravail

Les frais engagés par le salarié en situation de télétravail sont considérés comme des dépenses inhérentes à l'emploi dont le remboursement peut être exclu de l'assiette des cotisations sociales, dans les conditions et limites suivantes :

Nature des frais	Evaluation des remboursements de frais exonérés de cotisations
Utilisation d'un bureau à domicile entraînant des frais fixes pour le salarié (montant du loyer ou valeur locative, taxes d'habitation, et foncière, taxes locales, charges de copropriété, assurance habitation)	Quote-part des frais fixes supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la surface utilisée à titre professionnel)
Utilisation d'un bureau à domicile entraînant des frais variables pour le salarié (chauffage, électricité)	Sur la base des dépenses réelles, au prorata de la surface utilisée à titre professionnel (sur justificatifs)
Achat de mobilier et du matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise	Sur la base des dépenses réelles (sur justificatifs)
Achat de mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié restant propriétaire du mobilier et du matériel	Sur la base des dépenses réelles, dans la limite de 50 % (sur justificatifs)
Prêt de mobilier et de matériel par l'entreprise	Pas de remboursement de frais possible (absence de dépenses supplémentaires pour le salarié)
Frais de connexion et frais d'abonnement (téléphone, Internet, etc.)	Sur la base des dépenses réelles (sur justificatifs)
Achat de consommables (cartouches d'encre, ramettes de papier, etc.)	Sur la base des dépenses réelles (sur justificatifs)
Prime de salissure (frais d'entretien d'une tenue de travail obligatoire)	Selon la convention collective

Le [BOSS](#) (Bulletin Officiel de Sécurité Sociale), en ligne depuis le 8 mars 2021 et opposable depuis le 1^{er} avril 2021, reprend ce principe d'exonération sur justificatifs pour le remboursement « au réel ». [BOSS, Frais professionnels, § 1790-1/04/2021](#).

Le BOSS souligne que d'autres frais professionnels peuvent être admis, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit de frais professionnels liés au télétravail.

Lorsque l'utilisation de technologies mobiles appartenant au salarié est réputée à usage exclusivement personnel, l'employeur ne peut pas prétendre à l'exonération de frais professionnels engagés par un salarié utilisant son propre matériel.

En cas de pandémie grippale et de recours au télétravail, si l'employeur est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel peut être exonérée de cotisations sociales quel que soit ce temps professionnel.

Si, au contraire, l'évaluation de l'utilisation professionnelle ne repose que sur une simple déclaration des salariés, elle est retenue en franchise de cotisations dans la limite

maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total.

Allocation forfaitaire

Allocation forfaitaire conventionnelle

Le site Internet de l'URSSAF avait reconnu, début 2021, une tolérance selon laquelle lorsqu'une allocation forfaitaire de frais de télétravail est prévue par une **convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe**, l'exonération s'appliquait dans la limite des montants prévus par l'accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Cette tolérance n'avait pas été reprise dans le BOSS le 1^{er} avril 2021. Ces allocations conventionnelles ne pouvaient donc être exonérées que dans la limite des allocations forfaitaires de frais de télétravail de droit commun (voir ci-dessous).

Le 25 juin 2021, la Direction de la sécurité sociale a introduit cette tolérance dans le BOSS.

Attention toutefois : les allocations forfaitaires prévues par des accords d'entreprise ou d'établissement ou des chartes ne sont pas

concernées par ces limites d'exonération et sont donc soumises aux règles de droit commun (voir ci-dessous).

Ces allocations forfaitaires conventionnelles sont dès lors exonérées à hauteur du montant prévu par l'accord collectif :

- Soit dans la limite de 13 € par mois par journée de télétravail par semaine :
- 13 € par mois pour un jour de télétravail par semaine ;
- 26 € par mois pour deux jours par semaine ;
- 39 € par mois pour 3 jours par semaine ;
- Etc...
- Soit dans la limite de 3,25 € par jour de télétravail dans le mois.

Dans les deux cas, la limite mensuelle d'exonération de l'allocation forfaitaire est fixée à 71,50 €.

BOSS, Frais professionnels, § 1810, 25/06/2021.

Allocation forfaitaire de droit commun

La réglementation relative aux frais professionnels prévoit que, si un salarié en situation de télétravail engage des frais, l'employeur peut **déduire le remboursement de ces frais de l'assiette des cotisations dès lors qu'ils sont justifiés** par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Dans une information du 18 décembre 2019, le réseau des URSSAF admet que l'employeur puisse rembourser les frais supportés par le salarié en télétravail sous la forme d'une **allocation forfaitaire, exonérée de cotisations, dans la limite de :**

- 10 € par mois pour un salarié effectuant 1 jour de télétravail par semaine;
- 20 € par mois si le salarié effectue 2 jours de télétravail par semaine ;
- 30 € par mois pour 3 jours de télétravail par semaine ;
- Etc...

Aucun justificatif n'est alors exigé.

Le BOSS (Bulletin Officiel de Sécurité Sociale), en ligne depuis le 8 mars 2021, reprend cette tolérance URSSAF. **BOSS, Frais professionnels, § 1810-1/04/2021.**

En cas d'**allocation fixée par jour**, la limite d'exonération est fixée à un montant journalier d'au plus 2,50 €, dans la limite de 55 € par mois.

En cas de **remboursement dépassant ces limites**, la

fourniture de **justificatifs** reste nécessaire pour prétendre à l'exonération de charges sociales.

Les allocations forfaitaires sont donc désormais opposables aux URSSAF, puisqu'inscrites dans le BOSS.

Indemnité d'occupation du domicile

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.

Si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile.

Cass. soc., 11 Juillet 2012, n° 10-28.847
Cass. soc., 7 Avril 2010, n° 08-44.865, 08-44.866, 08-44.867, 08-44.868, 08-44.869

Le salarié peut 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.

Cour d'appel de Reims, ch. soc., 22 Janvier 2020, n° 18/02372

L'occupation contractuelle du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie du salarié ; néanmoins, lorsque cette modalité d'exécution du contrat de travail a été mise en place à la seule demande du salarié et pour son confort personnel, celui-ci ne peut donc s'en prévaloir.

Cour d'appel de Paris, Pôle 6, chambre 4, 22 Janvier 2020, n° 18/00098

Pour échapper à l'indemnité de sujétion, l'employeur doit prouver que le télétravail résulte d'une demande du salarié.

Cour d'appel de Lyon, ch. soc. A, 18 Décembre 2019, n° 17/00835

Lorsqu'une indemnité est due, l'employeur indemnise le salarié concerné à deux titres :

- Pour la sujétion particulière que représente l'occupation professionnelle du domicile ;
- Et pour les frais que cette occupation engendre.

Pour définir le montant de cette indemnité, il convient de tenir compte de l'occupation du logement à des fins professionnelles résultant du stockage du matériel professionnel. Or, celle-ci ne varie ni en fonction du temps de travail effectif ni en raison de l'utilisation

d'éventuelles heures de délégation.

Cass. soc. 8 novembre 2017, n° 16-18.501

En cas de contentieux, le montant de l'indemnité est apprécié souverainement par les juges du fond.

La Cour de Cassation considère que le montant de l'indemnité d'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles ne peut dépendre « que de l'importance de la sujétion imposée » au 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 ». Il n'y a donc pas lieu de tenir compte d'autres critères, comme le temps consacré par le salarié à son activité professionnelle à son domicile.

Cass. soc., 10 mars 2021, n° 19-16.237.

A noter également que l'employeur ne peut pas se baser sur la seule différence de catégorie professionnelle entre des salariés devant, les uns comme les autres, utiliser leur domicile pour leur verser une indemnisation différente, sous peine d'enfreindre la règle « à travail égal, salaire égal ».

Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865.

Titres-restaurants

Dans les entreprises où les salariés bénéficient de titres-restaurant, il peut en être de même pour les télétravailleurs (à domicile, nomades ou en bureau satellite).

Ces titres restaurants ouvrent droit, selon l'administration, aux mêmes exonérations, sous les mêmes conditions, que pour les salariés sur site.

BOSS, Frais professionnels, § 1800, 01/04/2021.

Frais liés à l'utilisation par le salarié de ses propres outils issus des TIC

La question du télétravail revient également dans les développements du BOSS, en ligne depuis le 8 mars 2021, relatifs aux frais professionnels liés à l'utilisation par le salarié de ses propres **outils issus des technologies de l'information** pour travailler (ordinateur personnel, connexion personnelle, etc...).

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure justifiant la mise en place du télétravail, l'administration précise qu'il y a lieu de considérer que les frais engagés à des fins professionnelles par le salarié ou assimilé pour l'utilisation d'outils issus des technologies de l'information et de la communication qu'il possède (exemple : ordinateur), en l'absence d'outils fournis par l'employeur, sont des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi.

Dans ce cas, l'exonération de cotisations et contributions sociales au titre des frais professionnels peut porter sur le matériel informatique ainsi que sur les consommables et les frais de connexion :

- Soit sur la base de la réalité des dépenses (pour le matériel amortissable, l'exclusion d'assiette prend en compte les annuités d'amortissement ; pour le petit matériel non amortissable, référence à la valeur réelle de l'année d'acquisition ; pour les consommables et frais de connexion, remboursements sur justificatifs de frais) ;
- Soit sur la base d'une allocation forfaitaire pouvant excéder 10 € par semaine lorsque l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Allocation forfaitaire : Le BOSS a ouvert la possibilité nouvelle de rembourser ces frais sur la base d'une allocation forfaitaire de 50 € par mois, si l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié (attention : il faut tout de même que les frais engagés soient justifiés par une raison professionnelle).

Pour les **abonnements triple ou « quadruple play »** (téléphone fixe, mobile, Internet, télévision) pour lesquels la part afférente au financement de l'abonnement TV n'est pas déterminable, les dépenses correspondantes sont prises en charge soit dans le cadre du remboursement au réel sur justificatif, soit de l'allocation forfaitaire exonérée dans la limite de 50 € par mois (tous frais NTIC confondus).

BOSS, Frais professionnels, § 1860 à 1880, 01/04/2021.

Exemples du BOSS :

Pour illustrer son propos, le BOSS fait état de 2 exemples :

Exemple 1 : dans le cadre de son activité professionnelle, un salarié doit utiliser son téléphone portable et son abonnement téléphonique personnels (l'employeur n'a pas mis à sa disposition d'outils NTIC). Il dispose d'un abonnement de type « quadruple play » (téléphone fixe, mobile, Internet, télévision) qui ne lui permet pas d'identifier la part de cet abonnement qui correspond à un usage professionnel. Dans ce cadre, l'employeur peut rembourser les frais supportés par son salarié au titre de l'utilisation de ses propres outils NTIC en lui versant une allocation forfaitaire mensuelle dans la limite de 50 €.

Exemple 2 : un salarié commerce avec des clients situés aux États-Unis. Deux fois par an, il doit négocier des contrats avec eux, ce qui le conduit à poursuivre sa journée de travail le soir à son domicile. Or, il utilise ses outils personnels. En mai, il supporte un dépassement sur sa facture de téléphone de 75 € lié aux appels passés à l'international. En octobre, le montant de son dépassement s'élève à 69 €. Ces frais professionnels, non

inclus dans une offre illimitée, sont indiqués sur le détail des consommations envoyé par l'opérateur de télécommunications au salarié. Celui-ci peut transmettre ce document à son employeur qui peut ensuite

rembourser ces frais, au réel (75 € et 69 €).

Modalités d'évaluation des frais liés au télétravail

Frais professionnels liés au télétravail : modalités d'évaluation *

Nature des frais

Évaluation des frais

Frais fixes

- Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel
- Taxe d'habitation
- Taxe foncière sur les propriétés bâties
- Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement des ordures ménagères
- Charges de copropriété
- Assurance multirisque- habitation

- **Valeur réelle** : quote-part des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale).
- **Exemple** : appartement de 70 m² dont 10 m² affectés à l'usage professionnel, loyer mensuel de 350 € avec une prime d'assurance mensuelle de 15 €. Les frais professionnels correspondants sont de : $365 \times 10/70 = 52$ €.

Frais variables

- Chauffage et/ou climatisation
- Électricité

- **Valeur réelle** : quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.

Dépenses d'acquisition du mobilier

- Bureau ergonomique
- Fauteuil ergonomique
- Étagères, meubles de rangement
- Lampe de bureau

- **En cas de prêt de mobilier** :
 - absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible ;
 - avantages en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.
- **En cas d'achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire** :
 - remboursements des frais exclus de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.
- **Modalités de déduction** :
 - annuités d'amortissement du mobilier (pratiques comptable et fiscale) ;
 - pour le petit mobilier non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.

Frais liés à l'adaptation du local

- Frais de diagnostic de conformité électrique
- Installations de prises (téléphoniques, électriques, etc.)
- Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail

- **Valeur réelle** : l'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux d'aménagement).

Matériels informatiques périphériques

- Ordinateur, imprimante, modem...
- **En cas de prêt de matériel :**
 - absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible ;
 - avantages en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.
- **En cas d'achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :**
 - remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.
- **Modalités de déduction :**
 - annuités d'amortissement du matériel (pratiques comptable et fiscale) ;
 - pour le petit matériel non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.

Consommables, internet, téléphone

Ramettes de papier, cartouches d'encre, etc. Remboursement sur présentation de la facture.

Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...) Remboursement sur présentation de la facture.

* BOSS, Frais professionnels, § 1790-01/04/2021. Plutôt que prendre en charge les frais sur la base des dépenses réelles, l'employeur peut aussi procéder sous formes d'allocations forfaitaires.

Outils gratuits pour travailler à distance

Gestion de projet :

[Azendoo](#) : doté d'un espace de collaboration, d'une fonctionnalité de partage des tâches et ajout des fichiers, cet outil permet également de converser en temps réel.

[Wrike](#) : permet de hiérarchiser les différentes tâches d'un projet, partager des fichiers, suivre le flux d'activité en temps réel, discuter avec ses collègues.

[Wunderlist](#) : cet outil rend possible le travail d'équipe et personnel sans besoin d'une messagerie. Il est doté de plusieurs fonctionnalités : gestion des tâches, partage des fichiers, rappels, notifications...

Partage et stockage des fichiers :

[Google drive](#) : permet de stocker jusqu'à 15Go et de partager tout type de fichier.

[Dropbox](#) : la version gratuite permet de stoker 2Go, cet outil propose ensuite une version payante qui permet de stoker jusqu'à 500dGo fichiers.

[ZohoDocs](#) : permet de stocker jusqu'à 5Go de documents, l'importation des documents depuis Google drive est possible tout comme la synchronisation avec Dropbox.

Écriture collaborative :

[Google doc](#) : cet outil est compatible avec tous les formats, il offre la possibilité d'écrire simultanément un

document.

[ZohoWriter](#) : cet outil permet de co-rédiger des documents, il est compatible avec tous les formats.

Brainstorming :

[MindMup](#) : cet outil permet de réaliser des cartes mentales heuristiques qui sont modifiables à plusieurs mais ces modifications ne sont pas instantanées en revanche les cartes peuvent être partagées. L'outil n'est pas sécurisé.

[Padlet](#) : cet outil permet de créer et de partager des murs virtuels, il est disponible sur tablette et supports mobiles.

Planification de réunions :

[Doodle](#) : cet outil permet de créer un sondage, inviter des collaborateurs, de choisir un horaire, de comptabiliser les résultats et de confirmer la date d'une réunion.

[Moreganize](#) : cet outil permet de planifier une réunion, créer une liste de tâches, créer un sondage.

Manager une équipe à distance :

[Trello](#) : cet outil de management à distance permet de suivre l'avancement des projets de chaque collaborateur.

[Asana](#) : cette application disponible autant pour un ordinateur que pour un téléphone mobile permet de travailler en équipe via de nombreuses fonctionnalités comme par exemple les espaces de projet, de travail, des tâches, des notes, de commentaires. La mise à jour des informations se fait en temps réel.

[Collabtive](#) : cet outil de gestion de projet est disponible en plus de 30 langues, il est doté de nombreuses fonctionnalités : gestion de fichiers, suivi des activités et des heures, rapports d'heures, activités et messages, liste de tâches, messagerie instantanée...

· **Rester en contact avec son équipe :**

[Hipchat](#) : cet outil permet à une équipe de rester en contact à distance en étant disponible sur mobile et sur ordinateur portable.

[Sqwiggle](#) : la particularité de cet outil est qu'il intègre la vidéo ce qui permet aux managers d'afficher leurs

collaborateurs en télétravail en permanence.

· **Réseau social d'entreprise :**

[Yamer](#) : cet outil de microblogage permet de créer des événements qui peuvent être rapatriés dans outlook et google calendar, de réaliser de sondages, de partager des photos et des dossiers, de discuter avec les autres colloques.

[Bluekiwi](#) : cette plateforme a pour but de favoriser les échanges entre collaborateurs. L'outil permet de créer des communautés, d'identifier des interlocuteurs, d'effectuer des recherches.