

À la loupe

TÉLÉTRAVAIL

**Vos équipements,
vos remboursements**

Mars 2021



**CFE
CGC**

Le télétravail, comme toute forme d'exécution du travail, a un coût... qui ne saurait être laissé à la charge des salariés !

À chaque situation, sa règle. Si **un accord d'entreprise** relatif au télétravail a été signé dans votre entreprise, **c'est ce dernier qui fixe les règles**, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail qui y sont rappelées.

En revanche, si votre entreprise n'est pas couverte par un accord d'entreprise ou un accord de branche relatif au télétravail, ce sont les dispositions des deux accords nationaux interprofessionnels existants qui doivent être respectées par votre employeur.

Quels équipements l'entreprise doit-elle fournir aux télétravailleurs ?

L'employeur a l'obligation de vous donner tous les moyens afin que vous puissiez exécuter votre prestation de travail.

L'exception : l'utilisation par le salarié de ses outils personnels

À titre exceptionnel l'utilisation de vos outils personnels est possible afin de permettre une certaine souplesse dans le recours au télétravail, notamment lorsque celui-ci est occasionnel. Mais pour la CFE-CGC, **dès lors que le télétravail a vocation à être régulier, les équipements nécessaires à son accomplissement doivent être fournis par l'employeur.**

En outre, l'utilisation des outils personnels des salariés ne peut se faire qu'avec leur accord. **Vous ne pouvez donc être contraint d'utiliser vos outils personnels, et encore moins sanctionné de ce fait.**

TÉLÉTRAVAIL : À QUELS REMBOURSEMENTS POUVEZ-VOUS PRÉTENDRE ?

QUELLES SONT LES RÈGLES EN VIGUEUR ?

La prise en charge des frais engendrés par le télétravail

Lorsque le télétravail est mis en œuvre dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut, d'une charte, la prise en charge des frais qu'il occasionne doit en principe être réglée par l'accord ou la charte.

Deux modes de prise en charge : sur justificatifs ou via une allocation forfaitaire

La prise en charge des frais sur justificatifs

Trois catégories de frais occasionnés par le télétravail rentrent dans cette rubrique et pour lesquels le remboursement échappera donc à l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale et des contributions sociales.

→ Les catégories de frais pouvant être pris en charge

- Les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel.
- Les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique.
- Les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses.

→ Les modalités de remboursement des frais

- **Le remboursement intégral** : cela concerne notamment les frais liés à l'adaptation du local (conformité électrique par exemple), ou les consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre).
- **Le remboursement des frais au prorata de la quote-part professionnelle** de la dépense : par exemple la contribution au loyer et à la taxe d'habitation correspondant à la surface du logement affectée à l'usage professionnel.

TÉLÉTRAVAIL : À QUELS REMBOURSEMENTS POUVEZ-VOUS PRÉTENDRE ?

QUELLES SONT LES RÈGLES EN VIGUEUR ?

- **Le remboursement de la moitié des frais engagés :**
 - par exemple l'achat d'un ordinateur ou du mobilier de bureau dont le salarié conserve la propriété ;
 - cela concerne également les frais engagés pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (abonnement internet, mobile...) pour lesquels l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié. Dans ce cas, la part des frais professionnels est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total.

La prise en charge des frais sous forme forfaitaire

L'Urssaf autorise les entreprises à prendre en charge les frais occasionnés par le télétravail en versant aux salariés concernés une allocation forfaitaire. Cette **allocation forfaitaire** dispense de la production de justificatifs. Elle nécessite toutefois de **pouvoir établir et justifier, du nombre jours de télétravail effectué chaque semaine par les salariés concernés.**



Il est possible de cumuler l'allocation forfaitaire et le remboursement sur justificatifs de certaines dépenses.

TÉLÉTRAVAIL : À QUELS REMBOURSEMENTS POUVEZ-VOUS PRÉTENDRE ?

QUELLES SONT LES RÈGLES EN VIGUEUR ?

Obtenir le remboursement des frais par l'employeur

Ce n'est pas parce que l'employeur **peut** prendre en charge tout ou partie des frais engagés en raison du télétravail qu'il **doit** prendre en charge tout ou partie de ces frais.

L'employeur est bien évidemment tenu de prendre en charge les frais qu'il s'est engagé, soit collectivement (dans un accord collectif, une charte, une note de service), soit individuellement auprès du salarié concerné, à rembourser.

Lorsqu'aucune règle n'est précisée dans l'entreprise pour obtenir la prise en charge des frais générés par le télétravail, vous avez **néanmoins droit au remboursement des frais si vous pouvez justifier les dépenses.**

En l'absence d'engagement clair de l'employeur, voici les frais dont un salarié devrait pouvoir exiger le remboursement :

- **Consommables** : (ramettes de papier, cartouches d'encre, fournitures diverses).
- **Électricité / Chauffage** : le montant à rembourser doit être calculé à proportion de la superficie affectée à l'exercice professionnel et la durée d'utilisation dans le mois.
- **Communications** : pour les frais liés à une connexion internet ou un forfait téléphonique illimité dont dispose le salarié à titre privé, le remboursement s'effectue à proportion de l'usage professionnel dans la limite de 50 % de l'usage total.

La contribution à l'achat d'un fauteuil ergonomique, d'un deuxième écran, d'un bureau, etc. peut plus **difficilement être exigée** de l'employeur sans un engagement en ce sens de sa part. Il reste néanmoins toujours **possible de la demander.**

TÉLÉTRAVAIL : À QUELS REMBOURSEMENTS POUVEZ-VOUS PRÉTENDRE ?

QUELLES SONT LES RÈGLES EN VIGUEUR ?

Le salarié en télétravail a-t-il droit à une indemnité d'occupation de son domicile ?

Le salarié en télétravail pourrait exiger d'être indemnisé pour l'occupation professionnelle de son domicile **s'il remplit les conditions posées par les juges**, à savoir :

- que le **télétravail ait été demandé par l'employeur** ;
- et que l'employeur ne fournisse pas de lieu de travail au salarié.

Dans quel délai pouvez-vous demander le remboursement des frais engagés ?

Sous réserve d'une procédure spécifique aux frais professionnels applicable dans l'entreprise, **vous avez deux ans à compter de l'engagement de la dépense pour en demander le remboursement.**

Les frais de restauration

Si votre entreprise dispose d'un **restaurant** avec prise en charge d'une partie des frais de restauration par **l'employeur, l'employeur n'est pas tenu, en principe, de compenser la perte de cet avantage pour le salarié en télétravail.**

En revanche, lorsque l'entreprise a mis en place des **tickets-restaurants, l'employeur est tenu d'en faire bénéficier les télétravailleurs.**

Pour aller plus loin retrouvez la fiche technique sur l'intranet.



L'employeur peut, par une note de service notamment, fixer un délai plus court pour produire les justificatifs de frais professionnels.

Pour savoir si la procédure de remboursement s'applique aux frais générés par le télétravail, il faut donc s'assurer que celle-ci les vise, soit directement en les mentionnant expressément, soit indirectement, en se référant de manière générale au remboursement des frais professionnels de toute sorte.