



## Télétravail : Frais... les obligations de l'employeur

Maintenant que le recours au télétravail peut être imposé en cas d'épidémie, le salarié voit augmenter les frais qu'il engage dans le cadre de cette modalité de travail et la question de la prise en charge des dits frais se pose de manière plus fréquente.

Dans son document « Télétravail & déconfinement / Questions Réponses » mis en ligne dès début mai 2020, le ministère du travail mentionne que le salarié ne serait pas en droit d'être remboursé des frais découlant du télétravail sauf si un accord ou une charte le prévoit

**On peut légitimement s'interroger sur la valeur juridique de cette affirmation qui ne semble pas tenir compte de la législation et de la jurisprudence constante de la Cour de cassation telles que rapidement rappelées ci-après :** Selon l'article L1222-10 du Code du travail, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail de toutes les obligations de droit commun dont il est débiteur à l'égard de l'ensemble de ses autres salariés.

Or, pour le salarié en télétravail, comme pour tous les autres salariés, la Cour de cassation a posé depuis longtemps le principe selon lequel « les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur » et ne peuvent donc être imputés sur la rémunération du salarié (Cass. Soc, 9 janvier 2001, n°98-44833, Bull. V n°1). La Cour de cassation a confirmé récemment que toute clause contraire sera réputée non écrite. (Cass. Soc. 27 mars 2019, n°17-31116)

**Ainsi, tous les frais engagés par le salarié pour les besoins de l'activité professionnelle doivent être pris en charge par l'employeur, ce, y compris pour le salarié en télétravail.**

Compte tenu de l'imbrication de la sphère privé et professionnel dans le cadre du télétravail, il importe de savoir comment évaluer ce qui relève des frais professionnels.

A cet égard l'URSSAF a dressé une liste des frais engagés en télétravail permet d'une part à l'employeur de connaître ce qui relève du remboursement de frais avec l'exonération sociale qui en découle et d'autre part au salarié d'avoir une idée du niveau d'effort que pourra faire son employeur :

**1) Les frais fixes :** loyer : montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute, taxe d'habitation, taxe foncière sur les propriétés bâties, taxes, régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères, charges de copropriété, assurances multirisque habitation.

L'évaluation se fait en fonction de **la valeur réelle** en tenant compte de la quote part de l'ensemble 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 m<sup>2</sup> dont 10m<sup>2</sup> pour l'usage professionnel*

*Le loyer s'élève à 370 €/mois, la taxe d'habitation à 35 €/mois et la prime d'assurance à 15€/mois*

*Le montant des frais déductibles s'élèvent donc à  $420 \times 10/7 = 60 \text{ €}$*

**2) Les frais variables :** chauffage et/ou climatisation, électricité, l'évaluation se fait en fonction de la **valeur réelle** en tenant compte de la quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à usage professionnel

**3) Dépenses d'acquisition du mobilier :** bureau ergonomique, fauteuil ergonomique, étagères, meubles de rangement, lampes de bureau

l'URSSAF distingue deux situations:

En cas de prêt de mobilier par l'employeur :

- En l'absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible
- Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur comptable nette) 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 remboursement des frais sera exclu de l'assiette dans la limite de 50% de la dépense réelle sur justificatifs

**4) Dépenses liées à la conformité aux normes applicables :** frais liés à l'adaptation du local, frais de diagnostic de conformité électrique, installation de prise (téléphoniques, électriques...), modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail. L'estimation des frais se fait en fonction de la **valeur réelle** sur présentation de la facture

**5) Matériels informatique et périphériques :** ordinateur, imprimante, modem.

Le remboursement des frais est exonéré de cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés

**6) Frais de connexion :** téléphone, abonnement internet. Le remboursement est exonéré de cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés

#### **Précisions complémentaires :**

- **Situations non mentionnées dans le tableau de l'URSSAF (liste) :**

- L'URSSAF n'envisage pas dans son tableau la prise en charge au moins partielle par l'employeur du mobilier initialement acquis par le salarié à des fins personnelles et dont il se servirait ensuite pour son activité professionnelle dans le cadre du télétravail (bureau, lampe, siège...)

L'URSSAF n'admettra donc probablement pas une indemnisation du salarié à ce titre.

- Il n'est pas envisagé non plus le cas de la prise en charge par l'employeur de la maintenance du matériel informatique personnel du salarié et dont ce dernier se sert dans le cadre du télétravail.

L'employeur est pourtant expressément obligé de prendre en charge ladite maintenance par l'article L1222-10 du code du travail.

On peut donc légitimement penser que l'employeur qui engagerait des frais à ce titre serait en droit de bénéficier de l'exonération sociale pour ce type de dépense professionnelle.

- **Abonnement téléphonique et internet illimité :**

La question s'est posée de savoir si l'utilisation par le salarié d'un abonnement internet ou téléphonie illimité était susceptible d'être prise en charge, au moins partiellement, par l'employeur à titre de remboursement de frais avec l'exonération sociale qui en découle.

Dans un rescrit social du 25 février 2010 rendu dans un contexte de pandémie grippale, l'administration a décidé que :

*« Si la société 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 pourra être exclue des assiettes sociales quel que soit ce temps professionnel. Dans le cas où l'évaluation de l'utilisation professionnelle des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication ne reposerait que sur une simple déclaration des salariés, elle ne pourra être retenue en franchise de charges sociales que dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total. »*

- **Remboursement de frais et indemnité pour occupation professionnelle du domicile :**

Concernant l'indemnisation du salarié pour l'occupation de son domicile, les juges ont estimé que lorsque le travail au domicile est mis en place à la demande de l'employeur, celui-ci doit *l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile* » (Cass. Soc. 07 avril 2010 n°08-44865)

La Cour de cassation semble ainsi admettre que l'employeur est redevable non seulement

des frais engendrés par l'occupation du domicile pour des raisons professionnelles mais aussi d'une indemnité liée à cette sujétion particulière.

Cette jurisprudence pourrait être transposable aux salariés en télétravail lorsque ce mode de travail est imposé par l'employeur, **ce qui peut être le cas en période de pandémie.**

**- Coût du trajet entre le domicile du salarié habituellement en télétravail et le siège de l'entreprise :**

Pour le salarié qui exerce habituellement ses fonctions en télétravail, le déplacement qu'il effectue jusqu'au siège de l'employeur constitue un déplacement professionnel dont le coût doit être assumé par l'entreprise (Cass. Soc. 14 septembre 2005, n°03-40180)

**- Tickets restaurant :**

Si le salarié en télétravail a une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas, **il doit bénéficier de tickets restaurant dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient eux même.**

Mais selon la Cour de cassation a jugé que : « aucune disposition de la réglementation régissant les tickets-restaurant n'interdit à l'employeur de prévoir une tarification différente en fonction de l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile des salariés » (Cass. Soc. 22 janvier 1992, n°88-40938 et 88-40941).

Il est donc admissible que des salariés en télétravail reçoivent des tickets restaurant d'un

montant moindre que ceux reçus par les salariés plus éloignés de leur lieu de travail. Il convient toutefois de préciser à cet égard que le salarié nouvellement placé en télétravail ne peut voir diminuer unilatéralement le montant des titres restaurant dont il bénéficiait puisqu'il s'agit d'un avantage en nature faisant partie intégrante de sa rémunération.

**- Modalités de remboursement des frais professionnels engagés :**

Il a été jugé qu'il est possible pour l'employeur de verser une somme forfaitaire au salarié en remboursement des frais professionnels à condition que cette somme ne soit pas manifestement disproportionnée par rapport aux frais réellement engagés (Cass. Soc. 20 juin 2013 n° 11-23.071).

Pour sa part, l'URSSAF a indiqué le 18 décembre 2019 que par souci de simplification « l'allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail, est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Cette allocation forfaitaire est variable en fonction du nombre de jours télétravaillés : ainsi, elle est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 20 € par mois lorsque le salarié effectue deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours ... »

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales ne sera possible que sur présentation de justificatifs. A défaut de justificatifs, l'employeur s'expose à un redressement.