



# TÉLÉTRAVAIL

## À QUELLES COMPENSATIONS FINANCIÈRES LES SALARIÉS ONT-ILS DROIT ?

**La crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. En janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, surtout dans le secteur du numérique, contre 4 % en 2019. Huit télétravailleurs sur 10 souhaitent le poursuivre, en réduisant cependant son intensité. Cette organisation du travail fait aussi naître des interrogations d'ordre pécuniaire...**

**D**es préoccupations pas si anodines en période d'augmentation du coût de la vie. La question des compensations financières est posée, d'autant que certaines idées reçues demeurent ancrées. Un tour du sujet s'impose !

### Définir le télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un

travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Par « technologies de l'information », il faut comprendre l'ensemble de ces outils : téléphone, e-mail, réseau, visioconférence...

Tout salarié dont la fonction est exécutée habituellement en dehors des locaux de l'entreprise ne sera pas automatiquement un « télétravailleur » ; c'est

le cas des commerciaux ou VRP, par exemple, considérés comme itinérants et non comme télétravailleurs. Le lieu où le télétravailleur officie n'est pas non plus forcément son domicile. Certains salariés pourront préférer, tant pour l'aspect technique (réseau haut débit, qualité de réception du réseau téléphonique, aide informatique...) que pour l'aspect social (maintien d'un lien social pour pallier la solitude physique), utiliser les services d'un lieu de coworking ou autre « tiers-lieu ».



Par Ronan Darchen,  
cofondateur Alinea

Rémy Poulain,  
juriste social Alinea

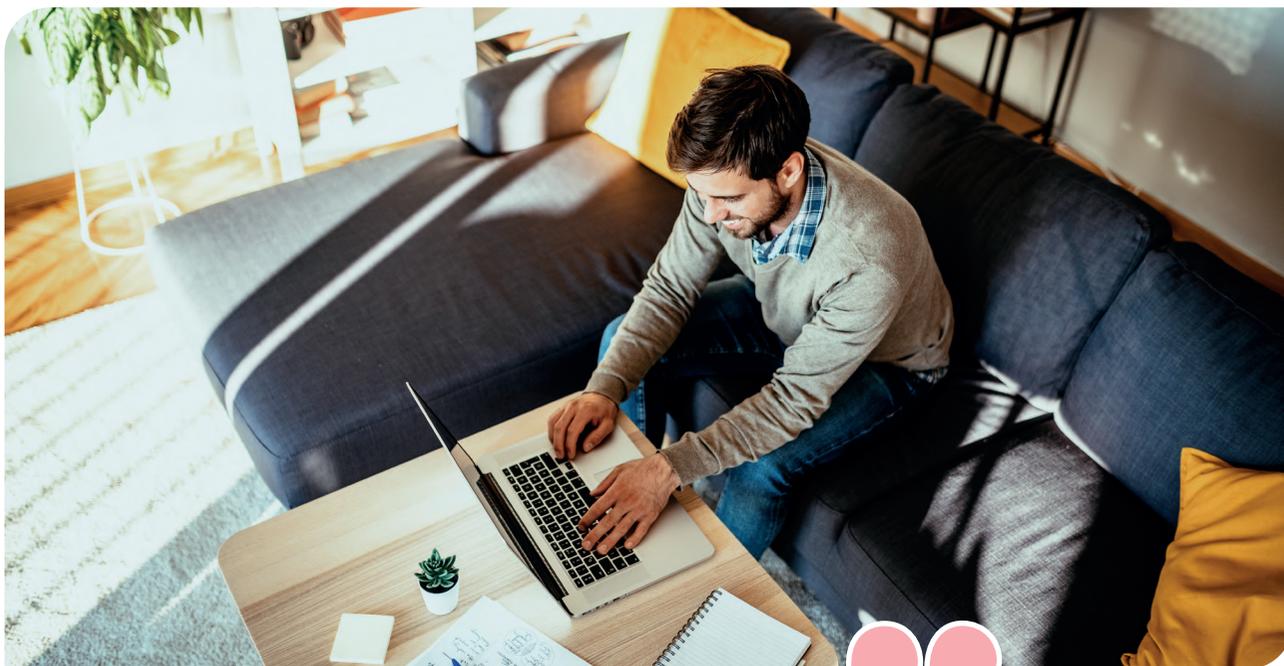
### Une situation pas si nouvelle

Si le télétravail a pris un envol considérable pendant la pandémie, il existe depuis des décennies, cadré par un premier accord national interprofessionnel (ANI) en 2015. Cet accord s'appuyait sur l'article 1135 du Code civil qui régissait les contrats de droit privé en général, et par conséquent les contrats de travail. L'article indiquait que « *les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* ». De là, en découlait que l'entreprise avait l'obligation de fournir, à sa charge, tous les équipements indispensables à l'activité professionnelle du salarié en télétravail. L'accord prévoyait cependant que si, exceptionnellement, le télétravailleur utilisait son propre équipement, l'employeur devait en assurer l'adaptation et l'entretien. Les dispositions de cet accord avaient été par la suite intégrées dans le Code du travail : l'article L. 1222-10 du Code du travail précisait que « *l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, en particulier ceux liés aux matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que les coûts liés à la maintenance de ceux-ci* ». Une idée reçue est que cette disposition est encore applicable mais ce n'est plus le cas depuis les ordonnances Macron de

septembre 2017. Ces ordonnances ont « assoupli » les règles de mise en télétravail et l'article L1222-10 a été modifié. À présent, l'entreprise a simplement la possibilité de fournir ce matériel, mais sans y être contrainte en l'absence de tout accord le précisant. Cette suppression ne signifie pas que les coûts liés au télétravail sont transférés au télétravailleur. En effet, la prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions du salarié reste une obligation générale dont il ne peut s'exonérer. Le Code du travail précise que le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Si un accord peut juridiquement être oral, les signataires du nouvel accord national interprofessionnel de 2020 portant sur le télétravail soulignent l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord et de ses dispositions. L'écrit peut être sous forme de convention si elle porte sur plusieurs personnes, ou d'avenant, pour un seul salarié, écrit qui précise les conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail. Ces in- ►►



**La prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions du salarié reste une obligation générale dont il ne peut pas s'exonérer. Le Code du travail précise que le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe »**



**Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail, principe réaffirmé par l'ANI de 2020, et à tous les salariés de tous les secteurs d'activité »**

► formations peuvent notamment porter sur les règles de prise en charge des frais professionnels.

### Qui paie les frais ?

Aujourd'hui, même si l'employeur n'est plus tenu de fournir tout le matériel au télétravailleur, il reste que le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son

contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail, principe réaffirmé par l'ANI de 2020, et à tous les salariés de tous les secteurs d'activité. Cette suppression ne signifie pas que les coûts liés au télétravail sont transférés au télétravailleur. Mais cette question devra, désormais, être traitée dans l'accord collectif, la charte ou l'avenant.

La prise en charge des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise est subordonnée à la validation préalable de l'employeur. Il est conseillé de résoudre, par écrit, avant le début du télétravail, toutes les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts. Sans accord écrit préalable de l'employeur, un salarié qui achèterait du matériel ou s'engagerait dans un abonnement numérique s'expose à ne pas se faire rembourser par l'employeur et ce, sans recours possible.

Si le salarié le souhaite et que l'employeur en est d'accord, l'employé peut utiliser son matériel personnel. Cette option évite à l'employeur d'acheter des outils numériques nomades s'il n'en est pas pourvu. De son côté, le futur télétravailleur est déjà à l'aise avec un outil qu'il maîtrise et peut négocier un dédommagement financier en contrepartie de la mise à disposition de ses équipements. Dans ce cas de figure, l'entreprise possèdera un droit de regard sur l'équipement utilisé et un salarié ne saurait obliger un employeur

## DROIT À L'INDEMNITÉ D'OCCUPATION

### La condition d'ouverture

Ce n'est que si aucun local professionnel n'est mis à la disposition du salarié que celui-ci, travaillant à domicile, doit être indemnisé de cette sujétion particulière. Le contentieux sur le droit à une indemnité d'occupation professionnelle de son domicile concerne souvent les salariés itinérants et non ceux en télétravail. Hors volonté patronale de réduire les charges immobilières, le télétravail est la plupart du temps le choix du salarié dû à des convenances personnelles et non à l'absence de local professionnel. L'employeur n'aura donc pas à payer une partie du loyer ou de la valeur locative brute, la taxe d'habitation, la taxe foncière, les taxes locales (ordures ménagères, par exemple) ou les charges de copropriété du salarié.

à travailler sous un système d'exploitation qui ne répond pas aux exigences de sécurité ou même de compatibilité.

Dans la très grande majorité des cas, les frais professionnels relatifs au télétravail concernent essentiellement les outils numériques, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que leur maintenance. Pour l'abonnement à Internet, peu de salariés peuvent prétendre à un surcoût de ce dernier du fait d'une utilisation professionnelle. Il n'y a donc pas

## LES SALARIÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT DES PROJETS PLEIN LA TÊTE ?

lieu pour l'employeur de le prendre en charge. Mais cet abonnement peut être un abonnement à bas débit (ADSL ou forfait portable sur un réseau à mauvaise réception) qui ne permet pas une utilisation professionnelle de qualité, comme l'exigent par exemple les réunions en visioconférence. Dans ce cas, un abonnement à la fibre, avec les frais de raccordement, pourrait être pris en charge par l'employeur à moins que ce dernier préfère alors ne pas autoriser ces activités en télétravail. Les autres postes financièrement sensibles sont les frais d'électricité, et de chauffage/climatisation mais, là encore, rien de systématique, ce point devra faire l'objet d'un accord collectif ou d'un avenant avec le salarié. Un montant forfaitaire par jour de télétravail est souvent retenu.

### La santé aussi a un prix

Autre source de frais à passer en revue, celle liée à la santé et à la sécurité. En application de l'article L 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, et mettre en place une organisation et de moyens adaptés. Cela peut être sous la forme d'une fourniture d'un siège ergonomique et d'un repose-pied. Ce n'est pas anecdotique, car 40 % des personnes passées en télétravail se plaignent de troubles musculosquelettiques ou de migraines oculaires, faute de matériel adapté. Un siège ergonomique coûte moins cher qu'un ordinateur portable de moyenne gamme! Et un salarié malade ralentit la productivité. Le télétravail est hors les murs de l'entreprise, mais cela ne veut pas dire que l'employeur n'a pas de prévention à faire : CSE et CSSCT sauront le lui rappeler, si besoin. De même, l'employeur peut n'accorder le télétravail à un salarié que si l'installation électrique est conforme,

au motif de la sécurité. Il est possible de prévoir des frais de diagnostic, effectué par un professionnel, qui seront pris en charge, mais l'employeur se contente souvent de recueillir une attestation de conformité.

### L'épineuse question des titres-restaurants...

Lorsque les salariés bénéficient de titres-restaurants, peut-on en priver ceux qui ont choisi le télétravail au risque d'une rupture d'égalité de traitement? Ni l'accord national interprofessionnel ni le Code du travail n'abordent la question pour les exclure de leur bénéfice. Ce dernier précise même que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Le titre-restaurant est un titre de paiement remis par l'employeur aux salariés pour acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant. Il n'est pas subordonné au fait de travailler en dehors de son domicile ou de ne pas disposer d'un espace personnel pour préparer son repas. D'autre part, un télétravailleur n'est pas forcément chez lui, il peut se trouver dans un tiers-lieu, quel que soit le nom qu'on lui donne : pépinière d'entreprises, hub de coworking, bureaux collectifs loués, espaces partagés conviviaux...

Ainsi en a jugé le tribunal judiciaire de Paris le 30 mars 2021 (jugement n° 20/09805). Mais le tribunal judiciaire de Nanterre, lui, a décidé que les salariés placés en télétravail le sont à leur domicile et ne peuvent donc prétendre, en l'absence de surcoût lié à une restauration hors de leur domicile, à l'attribution de titres-restaurants. Il précise que la situation des télétravailleurs et celle des salariés travaillant sur site, qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise et auxquels sont remis des titres-res- ➡

## Découvrez le PRÊT MYSELF®

Le prêt personnel astucieux qui permet aux salariés de profiter **À L'AVANCE** de leur épargne salariale bloquée pour financer leurs projets



Le Prêt Myself en vidéo



Pour en savoir plus

Contactez nous

[equipe.commerciale@eolefinance.com](mailto:equipe.commerciale@eolefinance.com)

**éOLE** finance |   
Vos projets en toute confiance

Un crédit vous engage et doit être remboursé.  
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Eole Finance est une marque de FINANCO, SA à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 580000000 €, RCS Brest 338 138 795. Siège social: 335 rue Antoine de Saint-Exupéry - 29490 Guipavas. Société de courtage d'assurances, n° ORIAS 07 019 193 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).





taire passe à 20 € par mois pour deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine... Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée être utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales 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.

Aujourd'hui, certaines entreprises restent pingres, voire résolument fermées sur les frais, en témoigne le contenu de certains accords : *«La société accepte des demandes individuelles de télétravail régulier dans certaines conditions, mais elle ne demande pas aux salariés de télétravailler et ne veut pas accentuer les risques liés au télétravail. Par conséquent, la société ne participe pas à des prises en charge de frais liés au télétravail demandé par des salariés»* ou encore *«Dans la mesure où le télétravail est une option offerte par l'entreprise au salarié, dont la mise en œuvre résulte de sa demande exclusive, aucun coût ne sera pris en charge par la société ni participation aux frais occasionnés spécifiquement par la situation de télétravail»*. Dans ces deux exemples, les formulations laissent entendre que l'entreprise ne trouverait aucun avantage au télétravail. Pourtant, pendant le confinement quand le télétravail a été fortement incité pour préserver l'entreprise (article L1222-11 du Code du travail), nombre d'employeurs y ont vu la possibilité de poursuivre une activité. Il reste un peu de chemin à faire, mais les mentalités bougent, même si depuis les ordonnances de 2017 les obligations des entreprises pour équiper leurs télétravailleurs ont été allégées. Chez Accenture France, côté équipement, une prime d'installation de 250 euros et le remboursement de 30 euros par mois pour l'ADSL sont prévus à partir de deux jours de télétravail. Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social. Ce n'est pas avec un accord d'entreprise faisant l'impasse sur les remboursements de frais de télétravail (ou, pis, l'absence d'accord) qu'une entreprise attirera des talents dans des secteurs en pénurie de candidats.

De quoi relancer les débats lors des réunions de CSE et donner du grain à moudre aux organisations syndicales... ■

► taurants, ne sont pas comparables. S'il est possible de traiter différemment des salariés placés dans des situations objectives différentes, ce jugement est évidemment critiqué (TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616). Néanmoins, tant que la Cour de cassation n'aura pas tranché un cas similaire, la question reste en suspens.

### **...et des dépenses de «fonctionnement»**

Quant au remboursement de frais engagés directement par le salarié, l'Urssaf est claire : certaines dépenses peuvent être indemnisées en recevant la qualification de frais professionnels mais il ne peut s'agir que de dépenses réellement engagées et le remboursement n'intervient que sur présentation de justificatifs, de factures. La convention collective peut contenir un accord de télétravail, avec une disposition de prise en charge des frais au forfait. C'est aussi le cas de nombreux accords d'entreprise. L'allocation forfaitaire est 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



**Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social. Ce n'est pas avec un accord d'entreprise faisant l'impasse sur les remboursements de frais de télétravail (ou, pis, l'absence d'accord) qu'une société attirera des talents dans des secteurs en pénurie de candidats »**