

# L'employeur doit-il verser une indemnité pour le télétravail ?

*Fostine Carracillo pour 20 Minutes*

Avec la montée en puissance du [télétravail](#), de plus en plus d'employés profitent de la flexibilité de travailler chez eux. Une nouvelle méthode de travail qui n'est toutefois pas exempte de frais. Dans ce contexte, les [salariés](#) peuvent bénéficier d'une [indemnité](#) pour couvrir ces derniers.

## L'indemnité de télétravail, kékako ?

C'est une grande inconnue pour nombre de travailleurs concernés par le télétravail. Cette allocation financière versée aux salariés permet de compenser les frais professionnels engagés lorsqu'ils travaillent depuis leur domicile. Elle couvre divers besoins tels que l'utilisation d'un espace de travail, l'achat ou la maintenance du matériel informatique, les dépenses liées à la connexion Internet, ainsi que l'acquisition de fournitures de bureau telles que le papier ou les cartouches d'encre.

## Ce versement est-il obligatoire pour l'employeur ?

L'employeur n'est pas légalement tenu de verser une indemnité de télétravail, mais il est responsable de prendre en charge les frais professionnels spécifiques liés à l'activité professionnelle, comme stipulé dans le contrat de travail. Cependant, il est vivement encouragé à verser cette indemnité, d'autant plus qu'un accord collectif d'[entreprise](#) ou de branche a toutes les chances d'exiger son versement, déterminer son montant et ses modalités. À noter également que les salariés en télétravail bénéficient des mêmes avantages, comme les titres restaurant, que les salariés travaillant sur site.

## Comment évaluer les frais pouvant aboutir à une indemnité ?

Pour évaluer les frais éligibles à une indemnité de télétravail, il est vivement recommandé d'agir en amont. L'employeur doit normalement fournir, installer et entretenir tout l'équipement nécessaire pour le travail à distance. Cependant, si le salarié utilise son propre matériel, ces frais sont considérés comme étant à sa charge. Pour faciliter cette évaluation, l'Urssaf propose des directives sur l'estimation des frais professionnels, qui sont exemptés de cotisations sociales.

Ainsi, pour évaluer les frais fixes, comme le loyer, la taxe d'habitation ou encore l'assurance multirisque, l'Urssaf recommande de considérer la quote-part des dépenses réellement dédiées à un usage professionnel, proportionnellement à la superficie totale de l'habitation principale. De même, pour les frais variables tels que le chauffage ou l'électricité, il est conseillé de prendre en

compte la part des dépenses réellement engagées pour le local utilisé à des fins professionnelles.

En ce qui concerne les dépenses d'acquisition de mobilier, comme un bureau ergonomique ou une lampe de bureau, si l'employeur fournit le mobilier, il doit être évalué comme un avantage en nature sur la base de sa valeur résiduelle. Si le mobilier est acheté par le salarié, un remboursement partiel peut être envisagé, dans la limite de 50 % des dépenses réelles sur présentation de justificatifs.

Les frais liés à l'adaptation du local, tels que les travaux d'aménagement, peuvent être exclus de l'assiette des cotisations sur présentation de la facture. De même, les frais de matériel informatique et de connexion au réseau téléphonique peuvent être exclus sur présentation des justificatifs.

## **Comment l'indemnité est-elle versée ?**

Pour verser une indemnité de télétravail, l'employeur dispose de deux options : une indemnité forfaitaire ou le remboursement des frais réels engagés par le salarié. Que ce soit par une décision unilatérale ou par un accord collectif avec les partenaires sociaux, les conditions d'attribution et le montant doivent être clairement définis, ainsi que les éventuels justificatifs à fournir. Le montant de cette indemnité est fixé librement par l'employeur ou par la convention collective, mais il est soumis à un plafond pour bénéficier d'exonérations de charges sociales.

## **Des exonérations en cas de versement d'une indemnité de télétravail**

Lorsqu'il s'agit d'indemniser le télétravail, les options sont multiples, mais attention aux plafonds. Les employeurs peuvent verser jusqu'à 59,40 euros par mois et par employé, mais au-delà, les charges sociales s'invitent à la fête. Si les frais du salarié sont bien justifiés et qu'aucun accord collectif n'est en place, des exonérations de cotisations sociales sont applicables, plafonnées à 2,70 euros par jour, soit 10,40 euros par mois pour un jour de télétravail hebdomadaire par exemple, jusqu'à donc 59,40 euros par mois. À noter que cette indemnité est même exonérée d'impôt sur le revenu si elle reste dans ces limites. Alors, télétravailleurs, gardez un œil sur vos dépenses.