

Les règles sociales et fiscales des indemnisations des télétravailleurs dans les entreprises

⇒ Rappel des règles de principe

- **Les obligations des employeurs à l'égard des salariés en télétravail**

Pour mémoire, Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail. Elle utilise les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ou occasionnelle.

Actuellement, il n'existe pas dans le code du travail ou les ANI relatifs au télétravail de disposition imposant à l'employeur la moindre règle d'indemnisation des salariés au titre du télétravail (au titre des remboursements de frais ou d'une indemnité d'occupation du logement), ni même de disposition imposant de fixer une telle règle dans un accord collectif ou une charte encadrant le recours au télétravail dans l'entreprise.

En revanche, en vertu d'une règle générale applicables aux relations de travail, les employeurs sont tenus de rembourser aux salariés les frais spécifiques qu'ils engagent pour exécuter leur contrat de travail. Cette règle a vocation à s'appliquer aux salariés en télétravail.

Ainsi, dès lors que le salarié engage des frais particuliers pour le télétravail, l'employeur doit les rembourser. A cet égard, il convient de rappeler que le salarié ne peut pas exiger de l'employeur le remboursement de frais engagés sans l'accord de ce dernier et que le télétravail n'entraîne pas nécessairement de frais particuliers pour le salarié dès lors que l'employeur lui fournit directement les outils de travail (informatique).

Bien que ce ne soit pas obligatoire, en pratique, les accords d'entreprises relatifs au télétravail lorsqu'ils existent, organisent souvent l'indemnisation des salariés en télétravail.

Voici quelques exemples concrets d'accord de télétravail conclus dans les entreprises :

Accord A 2020 : prévoit la mise à disposition des outils de travail par l'entreprise et aucun remboursement de frais ou indemnité supplémentaire pour le salarié.

Accord B 2018 : prévoit la mise à disposition des outils de travail par l'entreprise et aucun remboursement de frais ou indemnité supplémentaire pour le salarié Sauf possibilité de remboursement de l'abonnement internet dans la limite de 38 euros par mois pour le télétravailleur occasionnel et remboursement du diagnostic électrique du logement dans la limite de 50 euros.

Accord C 2013 : prévoit la mise à disposition des outils de travail par l'entreprise et prime forfaitaire annuelle brute de 100 euros pour couvrir les frais et remboursement du diagnostic électrique du logement sur justificatif.

Accord D 2018 : prévoit la mise à disposition des outils de travail par l'entreprise et le télétravailleur bénéficiera d'une indemnité forfaitaire mensuelle de 20 euros nets, destinée à compenser une partie des frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle du collaborateur, d'assurance, d'énergie et de l'occupation d'une partie du domicile à des fins professionnelles de façon occasionnelle.

Accord E 2019 : frais supplémentaires remboursés au réel sur justificatif chaque mois (électricité, internet, consommables), remboursement du diagnostic électrique du domicile, des équipements de bureau (écran, caisson de rangement, chaise, table) sur présentation de facture et remboursement du renouvellement des équipements de bureau tous les 4 ans dans la limite de 330 euros.

Accord F 2016 : prévoit la mise à disposition des outils de travail par l'entreprise et remboursement de 50% de l'abonnement internet dans la limite de 25 euros par mois.

- **Traitement social des indemnisations de télétravail**

Dès lors que l'employeur doit rembourser des frais de télétravail au salarié, il peut se prévaloir, s'agissant du régime social applicable aux remboursements de frais en télétravail, des règles qui sont définies par les pouvoirs publics sur le site <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>

Ainsi, lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera 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 passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant 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 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.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié (cf. tableau évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail)

- **Traitement fiscal des frais professionnels et des indemnisations de télétravail**

Les frais professionnels sont déductibles de vos revenus imposables à l'impôt sur le revenu. Deux options sont envisageables :

- La **déduction forfaitaire de 10 %** appliquée automatiquement ;
- Sur option, la **déduction des frais réels**.

La déduction forfaitaire de 10 % s'applique automatiquement sans justification et couvre les dépenses professionnelles telles que les frais de déplacement du domicile au lieu de travail, les frais de restauration sur le lieu de travail, les frais de documentation. Calculée sur le montant brut des rémunérations (diminué des cotisations sociales), elle s'élève à 442 euros au minimum et à 12 652 euros au maximum au titre de l'année 2020.

Si ses frais professionnels réels sont supérieurs à la déduction forfaitaire de 10%, le salarié peut avoir intérêt à demander leur déduction « au réel », d'autant que son montant n'est pas plafonné.

Pour être déductibles, les frais engagés par le salarié au cours de l'année d'acquisition de ses revenus et nécessités par l'exercice de son activité professionnelle, **doivent être justifiés**. Une liste détaillée

peut être annexée à la déclaration de revenus et les justificatifs correspondants (factures, quittances, attestations) doivent être conservés pendant trois ans afin de pouvoir les présenter sur demande de l'administration fiscale.

Dans le cadre du télétravail, les dépenses qui peuvent être déduites peuvent concerner le **domicile** (un locataire en télétravail à domicile travail peut déduire une part de son loyer au prorata de la surface occupée), **les charges** (chauffage, électricité, téléphone, abonnement à Internet) ainsi que **les fournitures, la documentation et les équipements de bureau, dans la limite de leur utilisation professionnelle.**

Dans l'hypothèse où l'employeur **indemniserait le salarié** pour tout ou partie de ces dépenses, le salarié ayant opté pour la déduction aux frais réels doit ajouter à son revenu brut imposable la totalité des allocations perçues, quelle qu'en soit la forme (remboursement de frais sur justificatif ou indemnités forfaitaires).

⇒ **Instauration de mesures fiscales spéciales pour les indemnités liées au télétravail en 2020**

Dans un [communiqué de presse du 2 mars 2021](#), le ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance, Bruno Le Maire, et le ministre chargé des Comptes publics, Olivier Dussopt, annoncent des mesures spécifiques pour le traitement fiscal des indemnités liées au télétravail.

En premier lieu, le communiqué rappelle que les allocations, quelles que soient leur forme (indemnités, remboursements forfaitaires ou remboursement de frais réels), seront toujours **exonérées d'impôt sur le revenu**. Elles ne doivent pas être ajoutées aux revenus bruts du salarié.

L'employeur doit identifier ces allocations dans les informations annuelles qu'il transmet à l'administration fiscale afin qu'elles ne figurent pas dans le montant pré rempli de la déclaration fiscale d'impôt sur le revenu.

Le salarié pourra vérifier la véracité du montant déclaré par l'employeur au moment de la déclaration des revenus 2020 en comparant le montant pré rempli à celui figurant sur ses bulletins de paie.

Pour faciliter la prise en compte de ces frais par le salarié, les allocations seront forfaitairement **exonérées dans la limite de 2,5€/jour de télétravail à domicile** (soit 50€/mois pour 20 jours de télétravail) dans la **limite annuelle de 550€**. **Cette tolérance est applicable si l'allocation couvre exclusivement des frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile**, à l'exclusion des frais courants (frais de déplacement, frais de restauration etc.).

Pour les salariés optant pour la déduction de leurs frais professionnels au montant réel, les frais engagés pour les besoins de leur activité professionnelle exercée sous forme de télétravail pourront être déduits à hauteur du montant des allocations exonérées selon les règles précitées. Le salarié conserve la possibilité de déduire ces frais pour leur montant exact si cela est plus favorable.