

TÉLÉTRAVAIL

PRISE EN CHARGE DES FRAIS PROFESSIONNELS PAR L'EMPLOYEUR

N'en déplaie au gouvernement, les frais professionnels sont toujours à la charge de l'employeur, y compris pour le télétravail.

Dans son question/réponse publié le 9 mai sur le télétravail, le Ministère du Travail indique que « l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié.e une indemnité de télétravail destinée à rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit ».

C'est une présentation complètement déformée des obligations de l'employeur. Et pour cause, l'enquête de l'Ugict-CGT démontre que la majorité des employeurs ne la respectent pas.

- Un tiers des télétravailleur.euses n'a pas été doté par leur employeur en équipement informatique
- Pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels pour 84 % des répondant-es
- 97 % des répondant.e.s n'ont pas d'équipement de travail ergonomique (siège de bureau...)

Les ordonnances Macron de 2017 ont effectivement supprimé le 1° de l'article 1222-10 du Code du Travail qui prévoyait que « l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ».

Mais l'employeur reste tenu de prendre à sa charge tous les frais que le/la salarié.e engage pour les besoins de ses fonctions. C'est un principe jurisprudentiel, considéré comme un prolongement de l'obligation de paiement du salaire, qui n'a pas été remis en cause par les ordonnances. D'ailleurs, la Cour de Cassation considère qu'une clause du contrat de travail qui met à la charge du/de la salarié.e les frais engagés par celui ou celle-ci pour les besoins de son activité professionnelle est nulle.

La prise en charge des frais engagés par le/la salarié.e peut se faire au réel (paiement direct par l'entreprise ou remboursement de facture), ou selon un forfait qui doit couvrir au moins les frais réels, et qui peut effectivement être prévu par un accord ou une charte.

Concernant spécifiquement le télétravail, l'Urssaf prévoit même un barème forfaitaire dans la limite duquel les indemnités de frais professionnels sont exonérées de cotisations sociales : 10 € par mois pour un.e salarié.e qui travaille un jour en télétravail par semaine, jusqu'à 50 € par mois pour celui ou celle qui travaille 5 jours en télétravail dans la semaine.

L'employeur doit également prendre à sa charge l'équipement et son entretien, ce que reconnaît la question/réponse du Ministère du Travail.

Par ailleurs, un autre type d'indemnité existe. Il s'agit de l'indemnité d'occupation du domicile privé à des fins professionnelles. Elle a une nature différente de la prise en charge des frais professionnels. Elle compense le désagrément lié à l'utilisation du logement uniquement et est soumise à cotisation sociale. Elle n'est due que lorsque l'occupation du domicile est imposée au salarié.e et lorsque l'employeur ne met aucun local à disposition pour réaliser les tâches qui y sont réalisées. Son mode de calcul en l'absence d'accord est plus complexe.

Un dernier point, positif cette fois, est la reconnaissance sans ambiguïté du droit à tickets restaurants dans la question/réponse du Ministère. Un certain nombre d'employeurs refusaient les tickets restaurants aux salarié.es en télétravail, et ne les réservaient qu'aux salarié.es qui continuaient à se rendre dans les locaux en prétextant une différence de situation objective. Ceci en décalage avec l'article L.1222-9 du Code du Travail et à l'ANI du 19 juillet 2005 qui prévoient une égalité de traitement des télétravailleur.euses. C'est d'ailleurs la position de l'Urssaf et de la Commission nationale des titres-restaurants.

Le 14 mai 2020