

- [ÉCONOMIE](#)

# TÉLÉTRAVAIL: COMBIEN ÇA COÛTE POUR UN SALARIÉ?

Olivier Chicheportiche

Le 09/02/2021 à 10:40



Télétravail - Pexels

Travailler à domicile implique des coûts supplémentaires liés par exemple au chauffage ou à l'électricité. Dans une étude, le cabinet ConvictionsRH tente de les évaluer en fonction des profils du salarié. De quoi poser à nouveau la question du remboursement de ces frais.

La question agite depuis le premier confinement. Télétravailler d'accord mais quid des frais indus ? Car travailler à domicile génère des frais mensuels supplémentaires pour le salarié et des frais d'équipement, frais qui sont loin d'être pris en charge dans leur globalité par l'employeur.

Dans une étude publiée par [Le Parisien](#), le cabinet ConvictionsRH évalue ces frais supplémentaires en fonction de profils de salarié.

L'étude se penche sur trois types de frais pour 20 jours de télétravail par mois :

- les frais courants (Electricité pour le poste de travail, chauffage, eau des WC, café),
- les fournitures pour 6 mois (papeterie, cartouches d'imprimantes...),
- mobilier et informatique (casque, 2e écran, imprimante) considérés comme des achats uniques.

Le chauffage est une dépense importante, car comme le rapelle ConvictionsRH certains salariés le baissent en allant travailler.

## **De 13 à 174 euros par mois**

Les dépenses liées aux abonnements internet et mobile ne sont pas prises en compte car les salariés disposent souvent de forfaits illimités à titre personnel et le télétravail n'entraîne donc pas de coûts supplémentaires.

Et il y a aussi des économies : les frais de repas peuvent être couverts par les tickets restaurants, le salarié a également moins de frais de transport (Navigo, essence).

Le surcoût final dépend donc pour beaucoup du profil du salarié : quel type de chauffage, frais de repas ou pas, remboursement du pass Navigo ou pas, importance des frais d'équipements en fonction du métier.

L'étude évalue ainsi des frais courants pouvant aller jusqu'à 152 euros par mois pour un salarié qui ne dispose pas de tickets-restaurants par exemple ou qui se chauffe à l'électricité. Les économies peuvent également être importantes, jusqu'à 160 euros par mois. Au final, les surcoûts engendrés par le télétravail varient fortement : de 13 à 174 euros par mois, selon l'étude.

Se pose donc l'épineuse question du remboursement qui agite les syndicats depuis le premier confinement. Certains employeurs ont depuis longtemps mis en place des subventions pour couvrir certains frais ou mettent à disposition du matériel.

## **Rembourser les frais : plus simple à dire qu'à faire**

Selon une autre étude de ConvictionsRH, 44% des organisations interrogées mettent à disposition du matériel, 44% remboursent sur facture l'achat d'équipement. Mais les frais courants sont souvent oubliés et la législation est assez opaque sur la question. Au final, c'est un peu du cas par cas.

Ce mardi, Elisabeth Borne, la ministre du Travail rappelle pourtant : "Passer en télétravail ne doit pas être un coût pour le salarié. Il faut une discussion dans chaque entreprise. Il appartient à l'employeur de couvrir les frais engendrés par le télétravail".

L'ANI (accord national interprofessionnel) sur le télétravail signé par le patronat et les syndicats en novembre dernier prévoit que l'entreprise prenne "en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur".

Sans en donner le détail laissant le soin aux entreprises de négocier ce point en interne. A travers le fameux "dialogue social".

Il y a également la possibilité de verser un forfait mensuel prévu par l'Urssaf exonéré de charges sociales mais ce dernier est plafonné dans la limite de 10 euros par mois lorsque le salarié télétravaille 1 jour par semaine, 20 euros quand il télétravaille 2 jours par semaine et ainsi de suite (soit un maximum de 50 euros par mois pour un salarié en télétravail à temps plein).

Mais l'Urssaf ajoute désormais : "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 accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés".

Il est donc possible de prévoir par accord de branche ou par accord d'entreprise un forfait d'un montant supérieur.

Pour compliquer encore un peu plus la situation, les entreprises adhérentes au Medef, à la CGPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) et à l'U2P (Union des entreprises de proximité) ont leur propre accord de 2005 prévoyant 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".

## Une complexité qui fait le jeu des entreprises

Là encore, les frais courants ne semblent pas couverts, pour autant, en théorie, tous les employeurs sont en fait tenus de prendre à leur charge les frais engendrés par les salariés en télétravail même indirects. Car il s'agit bien de frais professionnels.

Mais dans la pratique, c'est une autre histoire. "Concernant les frais courants comme l'électricité et le chauffage, il faut documenter la dépense et déterminer ce qui relève du professionnel et du personnel, ce qui est très compliqué", nous explique **Marion Kahn**, avocate spécialisée dans le droit du travail au sein du cabinet **STAS & Associés**. "L'employeur ne peut pas refuser ces remboursements mais il faut apporter la preuve du lien direct avec l'activité professionnelle".

Du côté de l'ANI, la spécialiste souligne que cet accord est "très vague", ce qui débouche sur des négociations complexes au cas par cas. Quant aux forfaits mensuels, "ils sont peu répandus", ajoute Marion Kahn.

Cette complexité fait le jeu des entreprises "qui font tout pour passer au travers des mailles du filet, c'est un sujet tabou pour elles", ajoute-t-elle. Et même dans les organisations qui passent des accords internes pour le télétravail, la question du remboursement des frais "passe souvent à la trappe".

Olivier Chicheportiche      Journaliste BFM Business