



Régime social de la prise en charge des frais professionnels résultant du télétravail

05/12/2022

SOMMAIRE

A.	Prise en charge du coût du diagnostic électrique	3
B.	Prise en charge du surcoût éventuel de l'assurance du domicile	4
C.	Participation à l'achat de mobilier	4
D.	Versement d'une indemnité forfaitaire de télétravail	5
	1) Dispositions issues du protocole d'accord du 28 novembre 2017	5
	2) Dispositions issues du protocole d'accord du 11 juillet 2022	5
	3) Régime social applicable à l'indemnité forfaitaire de télétravail	6
	4) Articulation entre le versement d'une allocation forfaitaire et la prise en charge de certains frais au réel (mobilier, surcoût de l'assurance habitation du domicile du salarié, ...)	10
E.	Prise en charge des frais de repas pour les télétravailleurs	11

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait 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 (article L. 1222-9 du Code du travail).

Les frais engagés par le salarié en situation de télétravail sont considérés comme des charges à caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi, sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié (article 6 de l'arrêté du 20 décembre 2002).

Dans la mesure où le télétravailleur conserve les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, l'employeur peut donc rembourser ses frais professionnels incluant les frais liés directement à l'exercice du télétravail.

Trois catégories de frais principales peuvent être identifiées (BOSS § 1780) :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses.

La prise en charge par l'employeur de ces frais **sur la base de leur valeur réelle** est exclue de l'assiette des cotisations.

Alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, le **versement d'une allocation forfaitaire** dont le montant doit varier en fonction du nombre de jours télétravaillés est par ailleurs admis.

Dans l'institution, le protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance est venu remplacer le protocole d'accord du 28 novembre 2017. L'accord national constitue le **cadre d'orientation à la négociation locale menée au sein des organismes dans le respect de la doctrine Comex**. Dans la mesure où pendant une période transitoire, les modalités d'indemnisation prévues par le protocole d'accord du 28 novembre 2017 vont perdurer dans certains organismes, la présente lettre circulaire détaille les conditions de mise en œuvre de l'indemnisation du télétravail telles que définies par l'ancien protocole du 28 novembre 2017 et le protocole actuel signé le 11 juillet 2022 et applicable depuis le 2 décembre 2022.

A. Prise en charge du coût du diagnostic électrique

L'article 4 du protocole d'accord du 28 novembre 2017 prévoyait que *« lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une attestation établie par un diagnostiqueur professionnel est remise par le salarié à son employeur préalablement à la signature de l'avenant à son contrat de travail. Elle indique que l'installation électrique du domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité. En cas de non-conformité, les travaux de remise aux normes sont à la charge du salarié »*.

L'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 2022 prévoit désormais que *« lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une attestation sur l'honneur visant la conformité électrique est demandée au salarié avant la validation de son démarrage en télétravail.*

Cette attestation sera requise en cas de télétravail depuis une autre résidence privée.

A la demande du salarié, une prestation d'un diagnostiqueur sera prise en charge par l'employeur pour le seul domicile principal, avant la mise en place du télétravail, ou en cas de transformation notoire de l'installation électrique durant l'exercice du télétravail. L'employeur informe les salariés de cette faculté ».

L'article 5 du protocole du 11 juillet 2022 reprend les dispositions de l'article 5 de l'ancien protocole en prévoyant que « *sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail à domicile dans les conditions suivantes :*

- le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques à la demande du salarié concernant son domicile ».

Le coût lié à la réalisation de ce diagnostic de conformité électrique au domicile du salarié, lieu d'exercice du télétravail, appartient à la catégorie des frais liés « *à l'adaptation d'un local spécifique* » (BOSS §1780).

Le coût de la prise en charge est donc à ce titre exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales, sur présentation d'une facture acquittée.

B. Prise en charge du surcoût éventuel de l'assurance du domicile

L'article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2022 prévoit également, comme c'était le cas dans le cadre du protocole du 28 novembre 2017, que « *sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail à domicile dans les conditions suivantes :*

- *(...) le surcoût éventuel de l'assurance du domicile où exerce le télétravailleur pour son montant réel ».*

Cette prise en charge du surcoût de l'assurance habitation du domicile du salarié, lieu d'exercice du télétravail, s'inscrit dans la catégorie des frais fixes liés « *à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel* ».

Dans la mesure où le salarié produit les justificatifs afférents à ce surcoût, **ce remboursement au réel est entièrement exonéré de cotisations et contributions sociales.**

C. Participation à l'achat de mobilier

L'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 2022 prévoit que « *par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté ainsi que les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions équivalentes à celles dont il bénéficie lorsqu'il travaille sur site (...). Le salarié s'engage à prendre soin de ces équipements. Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail* ».

Le BOSS (§ 1750 et suivants) précise que l'employeur peut prendre pour partie en charge des dépenses d'acquisition du mobilier pour les salariés télétravailleurs (bureau ergonomique, fauteuil ergonomique...). Ainsi, dans l'hypothèse où un organisme prévoirait, plutôt que de mettre à disposition du salarié du mobilier adapté, de prendre en charge une partie du coût lié à l'achat de

meuble directement par le salarié, le remboursement des frais est **exclu de l'assiette des cotisations dans la limite de 50% de la dépense réelle sur justificatifs**.

Pour rappel, il résulte de la doctrine du Comex que *« compte tenu du coût prévisionnel qui devra obligatoirement être communiqué par l'organisme, dans l'accord ou dans une note de contexte, le Comex pourra apprécier l'opportunité de valider un accord prévoyant la participation de l'employeur à l'achat par le salarié de mobilier en lien avec l'exercice du travail à domicile. Cet achat doit participer à la prévention des risques de TMS. La participation de l'employeur doit être encadrée par un principe de co-financement, dans la limite de 50 % du prix d'achat, et plafonnée au versement d'un montant déterminé par l'accord. Cette mesure doit être encadrée dans le temps sur la base du délai d'amortissement comptable, soit 10 ans »*.

Sur l'articulation entre le versement d'une allocation forfaitaire et la prise en charge de certains frais au réel, voir 4) page 10.

D. Versement d'une indemnité forfaitaire de télétravail

1) Dispositions issues du protocole d'accord du 28 novembre 2017

L'article 5 du protocole d'accord du 28 novembre 2017 prévoyait qu'une indemnité forfaitaire mensuelle était versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage). Cette disposition, qui n'a pas été reprise dans l'accord national du 11 juillet 2022, perdure dans certains accords locaux.

Cette indemnité forfaitaire mensuelle, qui est fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés, ne peut être inférieure à 10,78 euros pour une journée en télétravail par semaine, à 21,57 euros pour 2 jours par semaine en télétravail et à 32,34 euros pour 3 jours par semaine en télétravail (montants au 1^{er} janvier 2022).

Lorsque le télétravail est organisé sous la forme d'une enveloppe de jours à prendre par le salarié au cours de l'année civile, l'indemnité est versée en fin d'année sur la base d'une valorisation minimum de 2,70€ par jour télétravaillé (montant au 1^{er} janvier 2022).

Conventionnellement, l'indemnité est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels et son versement n'est suspendu qu'en cas d'absence du télétravailleur de plus d'un mois continu (maladie, maternité, congés sabbatiques, ...).

2) Dispositions issues du protocole d'accord du 11 juillet 2022

L'article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2022 prévoit que *« quelle que soit la formule de télétravail, une indemnité forfaitaire journalière est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du travail à distance (notamment abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage)*.

Cette indemnité forfaitaire journalière est versée, mensuellement, pour chaque jour effectivement télétravaillé depuis le domicile, une autre résidence privée différente du domicile ou un tiers-lieu tels que mentionnés à l'article 2.32, à hauteur de 2,95€ [montant au 1^{er} janvier 2023]. Elle est également versée, sans proratisation, au salarié en télétravail sur la demi-journée.

L'indemnité forfaitaire n'est versée que pour les jours de télétravail effectif, elle n'est pas due lorsque le salarié n'a pas été en situation de télétravail (en raison d'absences diverses, travail sur site, formation, mission, réunion...), y compris lorsqu'une journée de télétravail était initialement prévue.

Le montant de l'indemnité est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Logement, eau, gaz et combustible », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'Ucanss notifie aux organismes, ainsi qu'aux organisations syndicales, dès la publication de l'indice Insee de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de ces indemnités forfaitaires ».

3) Régime social applicable à l'indemnité forfaitaire de télétravail

- **Principe général**

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 et que son montant n'excède pas :

- 13 euros par mois pour un salarié effectuant 1 jour de télétravail par semaine ;
- 26 euros par mois pour 2 jours par semaine ;
- 39 euros par mois pour 3 jours par semaine ;
- 52 euros par mois pour 4 jours par semaine ;
- 65 euros par mois pour 5 Jours par semaine.

En cas d'allocation fixée par jour, cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors que son montant journalier n'excède pas 3,25 euros dans la limite de 71,50 euros par mois.

Dans l'Institution, le protocole d'accord du 28 novembre 2017 prévoyait une indemnité à hauteur de 10,78 euros (1 jour par semaine), 21,57 euros (2 jours par semaine) et 32,34 euros (3 jours par semaine) ou 2,95 euros par jour télétravaillé.

Le protocole d'accord du 11 juillet 2022 prévoit quant à lui une indemnité forfaitaire journalière à hauteur de 2,95€ par jour télétravaillé (montant au 1^{er} janvier 2023). Le montant de cette indemnité est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Logement, eau, gaz et combustible », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Ces montants constituent les limites d'exonération applicables dans les organismes.

- **Indemnité versée compte tenu des jours de télétravail effectif**

La « *présomption d'utilisation conformément à son objet* », dès lors que son montant n'excède pas les limites fixées, ne dispense pas l'employeur de justifier le caractère professionnel des dépenses supportées par le salarié (et dont le remboursement est effectué au titre de frais professionnels), en l'occurrence **l'existence effective du télétravail**. Cette présomption dispense seulement de justifier du montant des dépenses engagées.

Ainsi, le régime d'exonération est conditionné par le fait de ne verser l'indemnité que pour les jours effectivement télétravaillés. Dès lors que le salarié n'a pas été en situation de télétravail (quelle qu'en soit la raison : arrêt maladie, autorisation d'absence enfant malade, formation, présence sur site, mission...), l'indemnité qui serait malgré tout versée pour ce jour ne sera pas exonérée et devra être réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

En cas de contrôle Urssaf, l'employeur doit donc être en mesure de prouver la réalisation des jours de télétravail justifiant le versement de l'indemnité.

Exemple n°1 : un salarié bénéficie habituellement de 2 jours de télétravail par semaine les lundi et mardi. Au cours du mois de mars 2022, il est présent sur site pour une formation le lundi 21 mars et en congés payés à compter du 28 mars pour une semaine.

Situation du salarié au mois de mars					
Mardi 1	Télétravail	Vendredi 11		Lundi 21	Formation sur site
Mercredi 2		Samedi 12		Mardi 22	Télétravail
Jeudi 3		Dimanche 13		Mercredi 23	
Vendredi 4		Lundi 14	Télétravail	Jeudi 24	
Samedi 5		Mardi 15	Télétravail	Vendredi 25	
Dimanche 6		Mercredi 16		Samedi 26	
Lundi 7	Télétravail	Jeudi 17		Dimanche 27	
Mardi 8	Télétravail	Vendredi 18		Lundi 28	Congés payés
Mercredi 9		Samedi 19		Mardi 29	Congés payés
Jeudi 10		Dimanche 20		Mercredi 30	Congés payés

Situation n°1 : le salarié perçoit chaque mois une indemnité forfaitaire correspondant à 2 jours de télétravail par semaine de 21,57 euros

Au cours du mois de mars 2022, le salarié a télétravaillé 6 jours sur les 9 jours potentiels de télétravail. Il n'a donc pas télétravaillé au titre de la totalité des jours initialement prévus, soit les 9 jours.

Dès lors que le salarié n'a pas télétravaillé 2 jours au cours de chaque semaine du mois considéré, il convient de raisonner en forfait journalier et non plus en forfait mensuel.

L'indemnité de télétravail qu'il perçoit est donc exonérée de cotisations uniquement dans la limite de 16,20 euros (6 jours de télétravail x 2,70€). La fraction excédentaire doit donc être soumise à cotisations.

Dans la mesure où il a perçu 21,57 euros, il convient de réintégrer 5,37 euros (21,57 – 16,20) dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

A noter que ce type de situation devrait progressivement disparaître dans la mesure où l'accord du 11 juillet 2022 prévoit désormais uniquement le versement d'une indemnité forfaitaire journalière à hauteur de 2,95 € par jour télétravaillé (montant 1^{er} janvier 2023).

Situation n°2 : le salarié perçoit une indemnité de 2,70 € par jour effectivement télétravaillé

Au cours du mois de mars 2022, le salarié a télétravaillé 6 jours. Il perçoit donc une indemnité pour le mois de mars d'un montant de 16,20 euros, entièrement exonérée de cotisations et contributions sociales.

Exemple n°2 : un salarié bénéficie habituellement de 2 jours de télétravail par semaine les mardi et mercredi. Au cours du mois de mars 2022, il est présent sur site pour une réunion le mercredi 30 mars.

Situation du salarié au mois de mars					
Mardi 1	Télétravail	Vendredi 11		Lundi 21	
Mercredi 2	Télétravail	Samedi 12		Mardi 22	Télétravail
Jeudi 3		Dimanche 13		Mercredi 23	Télétravail
Vendredi 4		Lundi 14		Jeudi 24	
Samedi 5		Mardi 15	Télétravail	Vendredi 25	
Dimanche 6		Mercredi 16	Télétravail	Samedi 26	
Lundi 7		Jeudi 17		Dimanche 27	
Mardi 8	Télétravail	Vendredi 18		Lundi 28	
Mercredi 9	Télétravail	Samedi 19		Mardi 29	Télétravail
Jeudi 10		Dimanche 20		Mercredi 30	Présence sur site

Le salarié perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle correspondant à 2 jours de télétravail par semaine de 21,57 euros.

Le salarié a effectué 9 jours de télétravail sur les 10 jours potentiels du mois de mars.

Il n'a donc pas télétravaillé au titre de la totalité des jours initialement prévus, soit les 10 jours.

Dès lors que le salarié n'a pas télétravaillé 2 jours au cours de chaque semaine du mois considéré, il convient de raisonner en forfait journalier et non plus en forfait mensuel.

Ainsi, l'indemnité mensuelle de 21,57 euros sera totalement exonérée de cotisations et contributions sociales. En effet, le montant de cette indemnité (21,57 euros) est inférieur à la limite d'exonération correspondant aux 9 jours effectivement télétravaillés, calculée en fonction de la limite d'exonération journalière (9 jours de télétravail x 2,70 = 24,30 euros) (montant au 1^{er} janvier 2022).

- [Télétravail et location d'un espace de coworking](#)

Dans l'hypothèse où un salarié effectue son télétravail dans un espace de coworking qu'il loue, l'indemnité versée par son employeur peut être exonérée de cotisations au titre des frais professionnels dans les conditions et limites habituelles, dès lors que le salarié produit un justificatif de cette location.

- [Incidence des demi-journées de télétravail](#)

Lorsqu'un salarié est amené à télétravailler sur une demi-journée uniquement (déplacement professionnel ou absence ponctuelle sur l'autre demi-journée, salarié travaillant de manière habituelle, par exemple dans le cadre d'un temps partiel, uniquement le matin ou uniquement l'après-midi), il est admis, du point de vue du régime social, de ne pas modifier (proratiser) le montant versé au titre de l'indemnité de télétravail. Par ailleurs, l'article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2022 prévoit désormais formellement que l'indemnité est versée, sans proratisation, au salarié en télétravail sur la demi-journée.

Exemple n°1 : un salarié télétravaille habituellement les lundi et vendredi. Il perçoit à ce titre une indemnité forfaitaire mensuelle de 21,57 euros. Exceptionnellement, au cours du mois, le salarié pose une demi-journée de congé un vendredi après-midi, jour habituel de télétravail.

Le salarié percevra normalement son indemnité de 21,57 euros qui sera intégralement exonérée de cotisations et contributions sociales, par tolérance administrative.

Exemple n°2 : un salarié travaille à temps partiel du lundi au vendredi tous les matins. Il télétravaille les lundi et mardi. Il perçoit une indemnité forfaitaire journalière à raison de 2,95 € par jour de télétravail (montant 1^{er} janvier 2023).

Au cours d'un mois, il télétravaille 10 jours. Il peut percevoir une indemnité correspondant à 29,50 euros (2,95 x 10 jours de télétravail), sans proratisation. Cette indemnité sera intégralement exonérée de cotisations et contributions sociales, par tolérance administrative.

- **Réalisation d'heures supplémentaires en télétravail un jour habituellement non travaillé**

Certains salariés sont amenés à réaliser des heures supplémentaires le week-end (samedi par exemple) en télétravail. Dans cette situation, la limite d'exonération doit être calculée compte tenu du nombre de jours réels de télétravail.

Exemple n°1 : un salarié bénéficie de 2 jours de télétravail par semaine les lundi et mardi. Il télétravaille exceptionnellement le samedi 19 mars dans le cadre de la réalisation d'heures supplémentaires

Situation du salarié au mois de mars					
Mardi 1	Télétravail	Vendredi 11		Lundi 21	Télétravail
Mercredi 2		Samedi 12		Mardi 22	Télétravail
Jeudi 3		Dimanche 13		Mercredi 23	
Vendredi 4		Lundi 14	Télétravail	Jeudi 24	
Samedi 5		Mardi 15	Télétravail	Vendredi 25	
Dimanche 6		Mercredi 16		Samedi 26	
Lundi 7	Télétravail	Jeudi 17		Dimanche 27	
Mardi 8	Télétravail	Vendredi 18		Lundi 28	Télétravail
Mercredi 9		Samedi 19	Télétravail	Mardi 29	Télétravail
Jeudi 10		Dimanche 20		Mercredi 30	

L'indemnité versée au titre du mois de mars sera totalement exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 29,50 euros (2,95 x 10 jours télétravaillés) (montant 1^{er} janvier 2023).

Exemple n°2 : un salarié télétravaille 5 jours par semaine au cours du mois de mars. Il télétravaille exceptionnellement le samedi 19 mars dans le cadre de la réalisation d'heures supplémentaires

Situation du salarié au mois de mars					
Mardi 1	Télétravail	Vendredi 11	Télétravail	Lundi 21	Télétravail
Mercredi 2	Télétravail	Samedi 12		Mardi 22	Télétravail
Jeudi 3	Télétravail	Dimanche 13		Mercredi 23	Télétravail
Vendredi 4	Télétravail	Lundi 14	Télétravail	Jeudi 24	Télétravail
Samedi 5		Mardi 15	Télétravail	Vendredi 25	Télétravail
Dimanche 6		Mercredi 16	Télétravail	Samedi 26	
Lundi 7	Télétravail	Jeudi 17	Télétravail	Dimanche 27	
Mardi 8	Télétravail	Vendredi 18	Télétravail	Lundi 28	Télétravail
Mercredi 9	Télétravail	Samedi 19	Télétravail	Mardi 29	Télétravail
Jeudi 10	Télétravail	Dimanche 20		Mercredi 30	Télétravail

La limite d'exonération dans cette situation est de 67,85 euros (2,95 x 23 jours télétravaillés) (montant 1^{er} janvier 2023).

4) Articulation entre le versement d'une allocation forfaitaire et la prise en charge de certains frais au réel (mobilier, surcoût de l'assurance habitation du domicile du salarié, ...)

Au paragraphe 1810, le BOSS précise « *qu'alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, il est par ailleurs admis que le versement d'une allocation forfaitaire, dont le montant varie en fonction du nombre de jours télétravaillés, est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine* ».

Ces dispositions induisent que le salarié peut percevoir :

- soit un remboursement au réel sur justificatif ;
- soit une indemnité forfaitaire, et si le montant de celle-ci excède les plafonds définis, l'exonération de cotisations et contributions sociales ne peut être admise que sur la base des justificatifs produits à l'occasion des contrôles.

Ainsi, il convient de distinguer deux situations s'agissant de la participation à l'achat du mobilier :

- **soit l'aide à l'achat de mobilier intervient un mois au cours duquel le salarié ne perçoit pas d'indemnité forfaitaire de télétravail**

Exemple :

1. Un salarié bénéficie habituellement d'une indemnité de 2,70 € par jour de télétravail (montant 1^{er} janvier 2022). Il est en congé l'intégralité du mois de juillet 2022 et ne perçoit donc aucune indemnité de télétravail pour le mois de juillet. Il bénéficie au cours de ce mois de la participation à l'achat du mobilier.

2. Un salarié bénéficie d'une indemnité de télétravail mensuelle de 21,57 euros pour deux jours de télétravail par semaine. L'indemnité est versée sur 10,5 mois. Il bénéficie de la participation à l'achat du mobilier un mois au cours duquel il ne perçoit pas l'indemnité forfaitaire mensuelle.

Dans ce cas, il n'y a pas de cumul au cours du même mois de l'indemnité forfaitaire de télétravail et de la prise en charge de l'achat de mobilier. L'aide à l'achat de mobilier sera donc exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 50% de la dépense réelle sur justificatifs.

- **soit l'aide à l'achat de mobilier intervient un mois au cours duquel le salarié perçoit une indemnité forfaitaire de télétravail**

Trois options sont alors possibles :

Option 1 : exclusion de l'assiette des cotisations l'indemnité forfaitaire (comme habituellement), et soumettre à cotisations le remboursement de l'achat de mobilier.

Option 2 : exclusion de l'assiette des cotisations aussi bien l'indemnité forfaitaire que l'aide à l'achat de mobilier, et dans ce cas, justifier les deux montants (pour l'indemnité forfaitaire : demander les factures et déterminer la quote-part liée au télétravail ; pour l'aide à l'achat : justificatif de l'achat).

Exemple : un salarié bénéficie en décembre 2022 d'une indemnité mensuelle de télétravail de 21,57 euros pour deux jours de télétravail par semaine. Il se voit rembourser par son employeur le même mois 150€ correspondant à 50% du coût d'achat d'un siège ergonomique à 300€.

La totalité des sommes remboursées pourra être exonérée de cotisations et contributions sociales. Néanmoins, en cas de contrôle Urssaf, il conviendra de justifier la réalité des sommes versées. En pratique, l'employeur devra produire la facture du siège à 300 € et une ou des factures de dépenses supportées par le salarié au titre du télétravail, pour un montant total de 21,57 € au minimum.

Option 3 : intégrer ponctuellement l'indemnité forfaitaire à l'assiette des cotisations et en exclure l'aide à l'achat.

E. Prise en charge des frais de repas pour les télétravailleurs

Il résulte du Code du travail que les salariés télétravailleurs disposent des mêmes droits que les salariés exécutant leur travail dans les locaux de l'entreprise (article L. 1222-9).

Par ailleurs, l'article 7.1 du protocole d'accord du 11 juillet 2022 prévoit que « *le télétravailleur peut prétendre, dans les mêmes conditions que les autres salariés, au bénéfice des titres-restaurant lorsque son organisme employeur en distribue habituellement. Ainsi, lorsque des titres restaurant sont mis en place dans l'organisme, le télétravailleur bénéficie d'un titre restaurant pour chaque jour télétravaillé* ».

Par conséquent, le salarié exerçant son activité en télétravail doit bénéficier des mêmes avantages que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise.

La participation de l'employeur à l'acquisition par le salarié d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans la limite du montant prévu à l'article 81,19° du Code général des impôts (5,69 euros en 2022).

Ce régime social est applicable dans les mêmes conditions aux salariés en télétravail.

En revanche, si l'employeur décide de verser une indemnité compensatoire aux salariés en télétravail en remplacement des titres-restaurant dont bénéficient les salariés travaillant sur site, cette indemnité devra être soumise à cotisations sociales, même si le montant de l'indemnité correspond à celui de la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant.

* * *

Pour toute question relative au régime social de la prise en charge des frais professionnels résultant du télétravail, il convient de contacter votre Urssaf, ou encore le service juridique de l'Ucanss en cas de difficulté d'interprétation de la présente circulaire.