

Indemnité de télétravail et allocation forfaitaire

36 630 lectures

0 commentaire

Catégorie : Actualité fiscale et droit des sociétés

Article écrit par [L'équipe de la rédaction](#) (1015 articles)

Publié le 14/03/2022, Modifié le 21/05/2023



En principe, l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels des salariés, y compris en télétravail. Cette prise en charge peut se faire sur la base de justificatifs fournis par le salarié ou de manière forfaitaire.

Sans justificatif, les remboursements seront exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu (IR) dans certaines limites.

Selon les dispositions du bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), ces limites peuvent être augmentées sous conditions, dès lors qu'elles sont prévues par un accord collectif.

L'employeur est en principe tenu de verser au salarié une indemnité de [télétravail](#) pour lui rembourser les frais qui en découlent. Le fondement de cette indemnité est l'obligation de prise en charge des frais professionnels des salariés.

Plusieurs éléments plaident en faveur de cette obligation malgré la modification de l'article L. 1222-10 du code du travail. Il s'agit de la jurisprudence de la Cour de cassation et des ANI (accord national interprofessionnel) des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 relatifs au télétravail.

Le remboursement par l'employeur peut prendre la forme d'une allocation forfaitaire d'un montant de 10€ pour un jour de télétravail par semaine du mois ou d'une prise en charge des frais réels (plafonné à 55€ par mois).

Un accord collectif peut étendre ces montants à 13€ par jour de semaine dans le mois ou 3,25€ par jour de télétravail dans la limite mensuelle de 71,50€ (BOSS, Frais professionnels, §1810).

Dans le second cas, il faudra prouver que ces frais réels ont bien été utilisés conformément à leur objet (pour le télétravail) pour bénéficier d'une exonération des charges sociales.

Pour le salarié, les indemnités de télétravail sont imposables au-delà d'un certain plafond journalier, mensuel ou annuel. Dans le cadre de la crise sanitaire et afin de faciliter la déclaration de revenus des salariés amenés à recourir plus fréquemment au télétravail, les pouvoirs publics ont augmenté ce plafond. **Les allocations versées par l'employeur couvrant exclusivement des frais de télétravail à domicile sont exonérées d'IR, dans les limites de 2,50€ par jour, 55€ par mois et 580€ par an.**

Ces mesures exceptionnelles, prises pour la déclaration de revenus 2020, ont été reconduites pour la déclaration de revenus 2021 et 2022.

Attention

À la suite d'une mise à jour du site impots.gouv.fr en date du 28 avril 2023, l'administration fiscale rappelle que les allocations versées en 2022 par les employeurs pour couvrir les frais de télétravail engagés par leurs salariés demeurent exonérées d'impôt sur le revenu. Les plafonds journalier, mensuel et annuel sont maintenus.

Les modalités d'application de ces mesures ainsi que les précisions sur la nature et le montant de déduction des frais liés au télétravail sont également rappelées sur le site impots.gouv.fr.

Indemnité de télétravail : les frais concernés

Les frais liés au télétravail (local privé, frais d'adaptation du local, matériel informatique, connexion à internet, fournitures) sont ainsi considérés comme des [frais professionnels](#).

La prise en charge peut concerner le loyer, la taxe d'habitation, la taxe foncière, les taxes régionales (ordures ménagères) ou encore les charges de copropriété, l'eau, le chauffage, l'électricité.

Elle peut aussi concerner le mobilier, l'adaptation du local (espace de travail dédié), le matériel informatique et les consommables.

Enfin, les frais de télécommunication (téléphone, internet) complètent la liste proposée par le BOSS, opposable depuis le 1er avril 2021.

Un [avantage en nature](#) pour la fraction de la dépense réglée directement par l'employeur et qui correspond à une utilisation à des fins personnelles devra parfois être calculé. Il apparaîtra alors sur les fiches de paie.

Les frais fixes (loyer, taxes...) peuvent être pris en charge en fonction de la superficie allouée à l'activité professionnelle. Le calcul se fait au prorata de la superficie du local professionnel par rapport à la superficie totale de l'habitation du salarié. Dans le cadre de son document de questions-réponses sur le télétravail, l'administration fiscale donne l'exemple d'un studio pour lequel le prorata sera fixé à 50%.

Les frais d'adaptation du local et les consommables n'entrent pas dans l'assiette des cotisations pour leur valeur réelle (factures à conserver).

L'évaluation des frais engagés dans le cadre du télétravail dépend donc de leur nature. Le plus souvent, il s'agit de la valeur réelle, parfois au prorata de la superficie du logement attribuée à l'activité professionnelle.

Si en vertu de circonstances exceptionnelles ou de force majeure justifiant la mise en place du télétravail, le salarié utilise ses outils personnels (ordinateur, etc.), les frais engagés à des fins professionnelles pour l'utilisation de ces outils peuvent être remboursés par l'employeur et exonérés.

Les frais de repas et les frais de garde d'enfants engagés par le salarié sont en principe exclus des frais qui peuvent être pris en charge ou déduits dans le cadre du télétravail et ce, y compris lorsque les deux parents sont dans l'obligation de télétravailler en même temps.

Le ministère du Travail et l'URSSAF estiment toutefois que le salarié en télétravail doit bénéficier des titres-restaurant. Les tribunaux judiciaires (qui ne sont pas liés par cette prise de position) restent divisés sur cette question.

S'agissant de la comptabilisation des indemnités de télétravail, les remboursements de frais professionnels au personnel doivent être comptabilisés, selon nous, dans les comptes de charges correspondant à leur nature : loyer, électricité, consommables, etc.

Allocation forfaitaire pour télétravail : calcul et exonération de charges sociales

Le BOSS reprend la tolérance de l'URSSAF qui permettait déjà, depuis le mois de décembre 2019, le calcul d'une allocation forfaitaire mensuelle par jour de la semaine télétravaillée.

Ainsi, le salarié effectuant une journée de télétravail par semaine pouvait se voir attribuer des indemnités forfaitaires de 10€ par mois. La même allocation pouvait être fixée au maximum soit à 50€ par mois pour un salarié en télétravail toute la semaine.

Le BOSS précise en plus que si l'allocation forfaitaire pour télétravail est fixée en nombre de jours (par exemple lorsqu'ils varient d'une semaine à l'autre), le forfait par jour de télétravail est fixé à 2,50€ par jour, dans la limite de 55€ par mois (pas de limite annuelle). Ce décompte correspond à 22 **jours ouvrés** et télétravaillés par mois.

Un accord collectif peut fixer une limite différente avec un maximum de 3,25€ par jour du mois, 13€ par jour de semaine télétravaillée et 71,50€ par mois. Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales dans la limite précédente, l'accord collectif doit prévoir que l'allocation forfaitaire est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Tant que ces limites sont respectées, aucun justificatif n'est à fournir par l'employeur ou le salarié. L'allocation est présumée avoir été utilisée conformément à son objet.

Selon nous, ces allocations forfaitaires qui ne peuvent être rattachées à des charges identifiées sont assimilables à des compléments de rémunération, et donc à comptabiliser dans le compte 6414 Indemnités et avantages divers.

Article à lire sur Compta Online : <https://www.compta-online.com/indemnite-de-teletravail-et-allocation-forfaitaire-ao4379>

Les articles : <https://www.compta-online.com/articles>

Avertissement : Ce site permet aux internautes de dialoguer librement sur le thème de la comptabilité.

Les réponses des Internauts et des membres du forum n'engagent en aucun cas la responsabilité de Compta Online.

Tout élément se trouvant sur ce site est la propriété exclusive de Compta Online, sous réserve de droits appartenant à des tiers.

Toute copie, toute reprise ou tout usage des photographies, illustrations et graphismes, ainsi que toute reprise de la mise en page figurant sur ce site, ainsi que toute copie ou reprise en tout ou partie des textes cités sur ce site sont strictement interdits, sous réserve de l'autorisation express écrite de l'ayant droit.

Toute reprise ou tout usage, à quelque titre que ce soit, des marques textuelles, graphiques ou combinées (comme notamment les logos) sont également interdits, sous réserve de l'autorisation express écrite de l'ayant droit.

© 2003-2023 Compta Online

S'informer, partager, évoluer