



Télétravail

Le guide ultime pour améliorer l'expérience collaborateur
et la performance de l'entreprise

Sommaire

01

Télétravail, vers une nouvelle expérience collaborateur p.3

02

Télétravail, mode d'emploi p.5

- Comment mettre en place le télétravail ?
- Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard d'un télétravailleur ?
- Quels sont les droits d'un télétravailleur ?
- Comment rembourser les frais de télétravail au salarié ?
- Comment calculer l'indemnité forfaitaire de télétravail ?
- Quels frais peuvent faire l'objet d'une exonération d'impôt supplémentaire ?

03

Télétravail, notre juriste répond à vos questions p.10

04

**Quelle prise en charge par les entreprises ?
Résultats d'études** p.12

05

Retour d'expérience des professionnels RH p.17

06

**Concrètement, comment mettre en place l'indemnité
de télétravail avec Worklife ?** p.19

Télétravail, vers une nouvelle expérience collaborateur



Encore à la marge il y a à peine un an et demi, le télétravail a été propulsé par la crise sanitaire, et les entreprises, catapultées dans le futur du travail, à une vitesse grand V ! Aujourd'hui, la pérennisation du télétravail pousse ces dernières à repenser complètement l'expérience de travail : organisation, lieu, collaboration, mobilité, culture...

Alors que 98% des Français se prononcent en faveur du télétravail à raison de deux à trois jours par semaine, selon une étude de la CGT, la question du bien-être et de la performance des collaborateurs en télétravail reste cruciale pour les entreprises.

Comment faire du télétravail un levier d'amélioration de la qualité de vie au travail ? Comment se saisir de cette **opportunité pour créer une marque employeur différenciante** ?

Encadrement, droit à la déconnexion, indemnité de télétravail...
Quelles sont les bonnes pratiques à mettre en place pour améliorer l'expérience collaborateur et la performance de l'entreprise ? Les réponses à vos questions se trouvent dans ce livre blanc.

Bonne lecture !



Télétravail, mode d'emploi



Comment mettre en place le télétravail ?

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place :

- dans le cadre d'un accord télétravail collectif ;
- à défaut d'un accord, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE (Comité Social et Économique), s'il existe ;
- ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, par un accord entre employeur et salarié, formalisé par tout moyen.

Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard d'un télétravailleur ?

L'employeur est tenu à des obligations particulières à l'égard d'un télétravailleur, notamment :

- de lui fournir le matériel informatique, les logiciels, les abonnements téléphoniques et internet nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Les coûts liés au télétravail sont à la charge de l'employeur. Le salarié est toutefois soumis à une restriction d'usage du matériel. Les outils de travail mis à sa disposition ne doivent être utilisés que pour les missions du salarié. En cas de non-respect de cette restriction d'usage, le salarié peut être soumis à des sanctions ;
- de lui verser le même salaire que les autres salariés au même poste de travail ;

- d'organiser un entretien annuel comme pour chaque salarié de l'entreprise qui porte principalement sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

Quels sont les droits d'un télétravailleur ?

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise :

- Santé et sécurité au travail ;
- Respect de la vie privée ;
- Accès aux activités sociales de l'entreprise ;
- Accès aux informations syndicales ;
- Accès aux avantages sociaux (comme le droit aux titres-restaurant) ;
- Accès à la formation professionnelle ;
- Droit à la déconnexion.



Bon à savoir

En cas d'accident de travail au lieu et au moment du télétravail, cet accident est présumé être un accident de travail.

La prise en charge des frais engagés par les salariés en télétravail peut être avantageuse pour l'entreprise car une partie de ces charges est exonérée de cotisations sociales. L'employeur pourra donc prendre à sa charge certains coûts liés au télétravail sous forme d'un remboursement de frais réels ou d'une indemnité forfaitaire de télétravail.

Comment rembourser les frais de télétravail au salarié ?

L'employeur peut rembourser les frais liés au télétravail engagés par le salarié de deux manières :

- Sous la forme d'un versement mensuel d'une **indemnité forfaitaire** ;
- Un remboursement au réel pour chaque dépense engagée.

Dans les faits, ce processus peut être complexe et coûteux (voir p.20), à moins de passer par une solution dédiée (voir p.21)

Comment calculer l'indemnité forfaitaire de télétravail ?

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur l'indemnité versée à ses salariés, une entreprise doit se plier à l'une des options suivantes :

1 L'employeur verse 10€ par mois et par salarié pour une journée de télétravail par semaine, il verse 20€ par mois et par salarié pour 2 jours de télétravail par semaine et ainsi de suite, dans la limite de 50€ mensuels pour les salariés qui travaillent 5/7 jours en télétravail. Cette solution est utile si le nombre de jours télétravaillés est fixe.

2 L'employeur verse à ses salariés 2,5 euros par jour de télétravail, ce qui représente une exonération de 50 euros pour un mois comprenant 20 jours de télétravail. En tout état de cause, l'exonération ne peut pas dépasser 55€ par mois. Cette solution est utile lorsque le nombre de jours télétravaillés change d'une semaine sur l'autre ;

3 L'employeur verse 3,25 euros par jour de télétravail si le salarié prend plus d'un jour de télétravail dans le mois, dans la limite de 71,50 euros par mois, si et seulement si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe. Dans ce cadre conventionnel, si le salarié ne prend qu'un jour de télétravail par semaine, l'employeur peut verser jusqu'à 13 euros par mois et être exonéré de cotisations sociales.



À noter

L'employeur peut verser une indemnité inférieure, égale ou supérieure au montant fixé par l'Urssaf. La loi ne lui impose pas de verser un montant précis, mais en l'absence de justificatifs, l'exonération se fait toujours dans la limite.

Si l'employeur rembourse les frais engagés par ses salariés en dépassant le montant fixé par l'Urssaf, l'exonération des charges sociales pourra être admise sous justificatifs des frais réellement dépensés par le salarié.

Quels frais peuvent faire l'objet d'une exonération de cotisations sociales supplémentaire ?

Les dépenses engagés par les salariés en télétravail sont considérées comme des frais professionnels et peuvent être présentés en trois catégories :

- 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 fournitures diverses.

D'autres frais professionnels peuvent être admis, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit de frais professionnels liés au télétravail.

Exemples de frais professionnels liés au télétravail qui peuvent faire l'objet d'exonération de cotisations sociales

Frais fixes

Loyer (montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute), taxe d'habitation, taxe foncière sur les propriétés bâties, taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères, charges de copropriété et assurance multirisque habitation.

Exemple

Appartement de 80 m² dont 10 m² pour l'usage professionnel, le loyer = 400/mois, la taxe d'habitation = 40 €/mois et la prime d'assurance = 15 €/mois.

Le montant des frais déductibles se fait au prorata de ce qui est utilisé pour l'activité professionnelle, il s'élève à $455 \times 10 / 80 = 56,88$ €

Frais variables

Chauffage et/ou climatisation et électricité. L'évaluation se fait au prorata de ce qui est réellement consommé au titre du local à usage professionnel.

Fournitures bureautiques

Lors d'un achat de mobilier (comme bureau, chaise ergonomique, lampe à bureau, étagères, etc.) par le salarié (le salarié en reste propriétaire), les frais remboursés par l'employeur sont exonérés de cotisations sociales **dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur présentation de justificatifs.**

Matériels informatiques et périphériques

Lors de l'achat d'un ordinateur, imprimante, etc., les frais remboursés par l'employeur sont exonérés de cotisations sociales **dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur présentation de justificatifs.**

Consommables

Les frais remboursés par l'employeur sont exonérés des cotisations sociales **sur justificatifs des frais engagés.**

Télécommunications

les frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet..) sont remboursés et exonérés des cotisations sociales **sur justificatifs des frais engagés.**

La solution Worklife vous permet de ne plus vous occuper de la gestion des justificatifs !

(voir page 21)

**Télétravail, notre juriste
répond à vos questions**





Atalante de Vilallonga

Directrice juridique chez Worklife

L'employeur peut-il refuser le télétravail à un salarié ?

Si le salarié demande de bénéficier du télétravail, l'employeur conserve la possibilité de s'opposer à sa demande. Toutefois, un employeur qui refuse d'accorder l'avantage du télétravail à un salarié (qui occupe un poste éligible au télétravail selon l'accord ou la charte mis en place) doit motiver sa réponse.

Le salarié peut-il refuser le télétravail ?

L'employeur n'a pas à imposer le télétravail au salarié sauf en cas de ce qui est dicté dans l'article L. 1222-11 du Code du travail : "en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés." Ainsi, si le salarié refuse le télétravail, l'employeur ne pourrait pas le lui imposer sauf dans les cas exceptionnels mentionnés précédemment. Par conséquent, le refus du salarié d'un poste en télétravail ne pourrait pas constituer un motif pour une rupture du contrat de travail.



Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'employeur doit-il obligatoirement prendre en charge les frais de télétravail de ses salariés ?

En novembre 2020, l'article 3.1.5 de l'ANI précise que :

*"Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à **l'ensemble des situations de travail**. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur."*

L'employeur doit donc prendre en charge les frais découlant du télétravail, sous réserve que la validation soit interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.

Quelle prise en charge par les entreprises ?

Résultats d'études



Le point de vue des salariés : télétravail plébiscité mais peu accompagné par les entreprises



98%

Se prononcent en faveur du télétravail à
raison de deux à trois jours par semaine



70%

Disent avoir gagné en productivité



75%

Considèrent que les employeurs n'évaluent
pas la charge et le temps de travail



70%

Des entreprises ne participent pas, même
partiellement, aux frais engendrés



40%

Des salariés en télétravail souffrent de troubles musculo-squelettiques

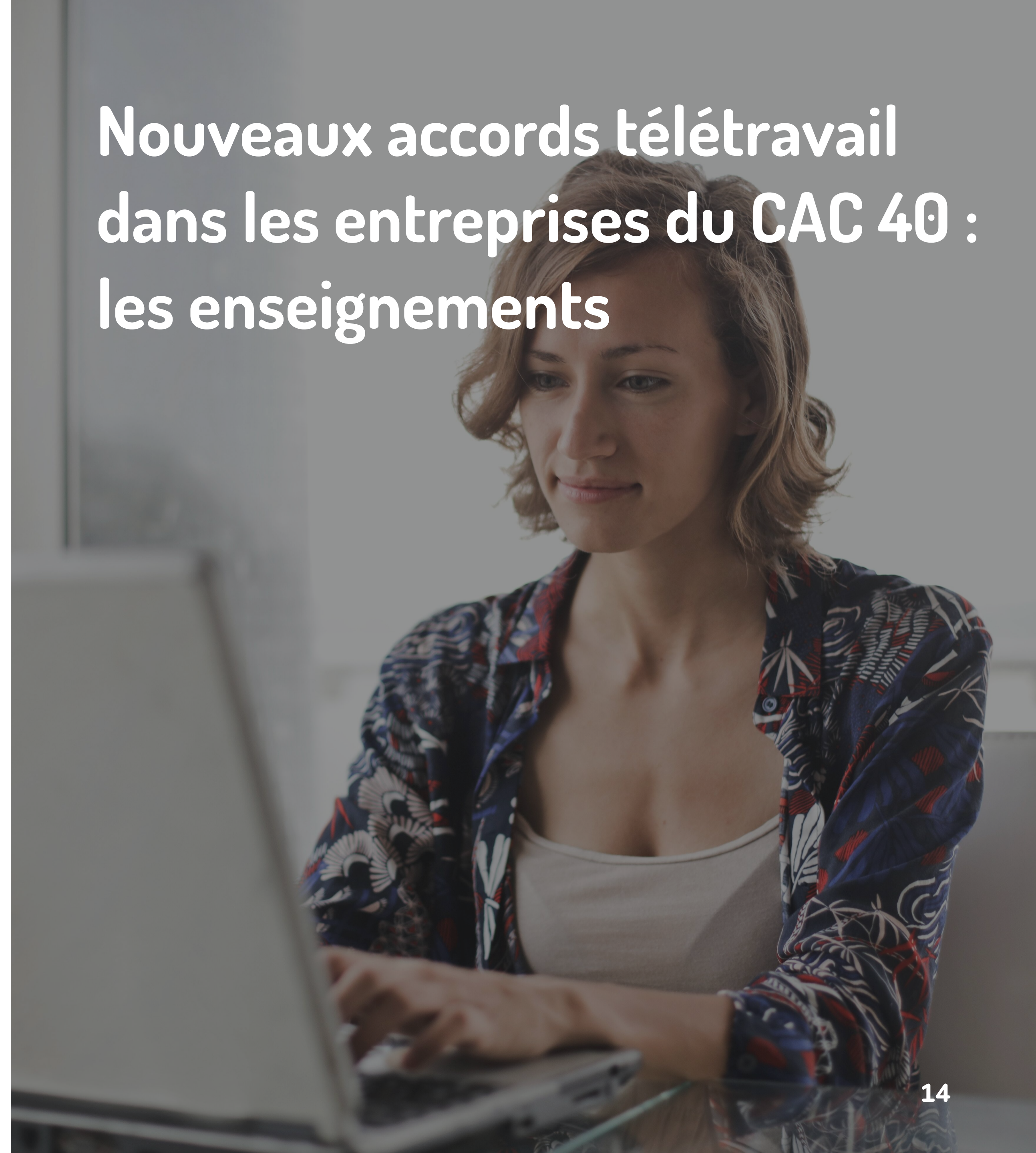
Parmi les entreprises du CAC 40 ayant publié un nouvel accord télétravail :



77%

ont pérennisé le télétravail à raison de 2 à 3 jours par semaine

Nouveaux accords télétravail dans les entreprises du CAC 40 : les enseignements



Respect de l'équilibre vie perso/vie pro



92%

Indiquent un maximum d'heures travaillées par jour



77%

Rappellent le droit à la déconnexion



31%

Précisent la plage horaire en dehors de laquelle un salarié ne peut pas être joint



23%

Ont mis en place des outils pour encourager les salariés à ne pas se connecter en dehors des heures de travail



15%

Organisent des entretiens réguliers lors desquels le salarié partage ses conditions de télétravail et ses besoins



8%

Comptabilisent et indemnisent les heures supplémentaires effectuées en télétravail, de la même manière que les heures sup sur site

Prise en charge des frais de télétravail



54%

Ont mis en place une indemnité forfaitaire de télétravail par jour télétravaillé



46%

Prévoient une enveloppe destinée à l'achat de matériels pour améliorer le poste de travail à distance (frais pris en charge de 50% à 100% par l'employeur en fonction du type d'achat)



38%

Ont mis en place les deux (indemnité forfaitaire et frais pour l'achat de matériel)

Retour d'expérience des professionnels RH





Stefanija Petrovska

Ysé - 50 Collaboratrices

Quelle est votre politique en matière de télétravail ?

“Télétravail : ensemble, mais différemment” : c’est une phrase qui résume bien notre politique en matière de télétravail.

Concrètement, Ysé ouvre le droit au télétravail à **l’ensemble des salariés** (CDI, CDD, cadres ou non cadres, temps plein, temps partiel). Nous avons mis en place le télétravail au profit des salariés sous réserve que l'emploi soit compatible avec ce mode d'organisation. Nous l’avons introduit sur la base du volontariat, il relève exclusivement de l’initiative des salariés.

Nous avons mis en place une **charte de télétravail** qui définit les règles et les principes fondamentaux.

Nous avons prévu une **présence minimale de 1 jour par semaine**. Les équipes définissent par la suite les jours de présence commune.

Étant donné que le télétravail est basé sur le volontariat, le salarié qui souhaite en bénéficier doit faire une demande écrite.

Quelles actions avez-vous mis en place pour accompagner vos collaborateurs en télétravail et pour quelles raisons ?

Afin que le télétravail se fasse dans de bonnes conditions, nous avons imaginé **un kit télétravail**. Nous sommes heureuses de **collaborer avec Worklife** afin de proposer cette option.

De plus, nous proposons des méditations une fois par semaine et un suivi régulier via des questionnaires Bloom.

Selon vous, pourquoi est-ce important d'accompagner les collaborateurs en télétravail, notamment en participant aux frais d'équipement ?

Afin de créer la **meilleure expérience de télétravail** pour nos talents et rendre le travail à domicile **plus efficace** !

Quel a été le retour de vos collaboratrices quand elles ont appris la mise en place de cet avantage?

Elles étaient ravies !

**Concrètement, comment mettre en place
l'indemnité de télétravail avec Worklife ?**



Sans solution dédiée : un processus complexe et coûteux

Dans les faits, la mise en place de l'allocation télétravail donne lieu soit à :

- Un **remboursement forfaitaire** non associé à des dépenses réelles du collaborateur (coût conséquent) et qui, sur bulletin de salaire, **ne valorise pas la marque employeur**
- Peut exiger un **contrôle complexe et chronophage des justificatifs**

En résumé

Le montant de l'allocation télétravail est défini en fonction de la prise en charge des justificatifs. Avec justificatifs, l'entreprise fixe librement le montant à allouer, sans limite de plafond, et prend en charge 50% ou 100% des frais selon le type de dépense engagée. Sans justificatif, le montant alloué est lié au nombre de jours de télétravail et ne peut dépasser un certain plafond par mois (voir limite p. 7). L'entreprise prend en charge 100% des dépenses.

Avant worklife



Après worklife

FINANCEMENT RESTANT DE VOTRE ENTREPRISE	
318,90 €	400,00 €

Votre employeur finance 50% de l'équipement pour le télétravail (bureautique, informatique, connexion internet, etc) jusqu'à 400€/an

DETAILS FINANCEMENT	
Votre entreprise	50%
Vous	50%

NOVEMBER 2021	
Office depot	- 70,50 €
23/11/2021 • Funded by your employer: 35,25 €	

La solution Worklife permet aux entreprises d'améliorer les conditions de télétravail de leurs salariés. La carte Worklife simplifie la mise en place de l'indemnité télétravail :

- L'entreprise alloue un montant forfaitaire et finance de 50% à 100% des dépenses engagés par les salariés ;
- Les salariés paient leurs fournitures bureautiques directement avec leur carte Worklife ;
- La répartition de la part employeur et de la part salarié se fait instantanément au moment du paiement ;
- Plus de justificatifs à gérer. Worklife fournit une attestation par mois pour l'ensemble des dépenses liées au télétravail, valable en cas de contrôle.

Avantages de la carte Worklife

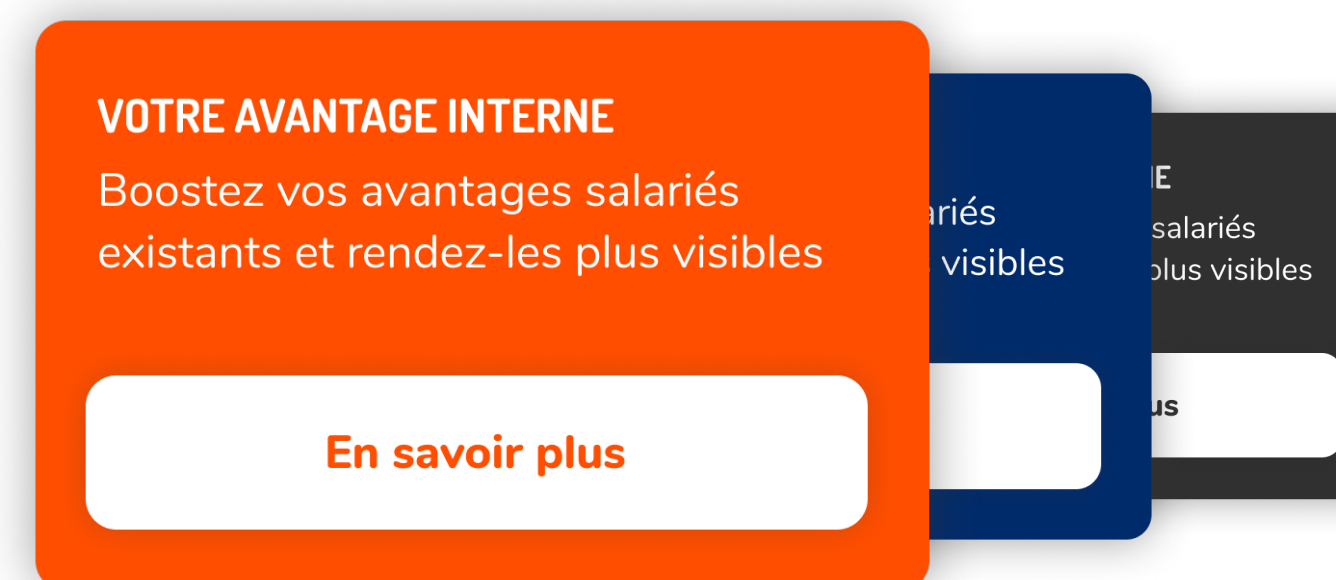
- Un réseau d'acceptation large regroupant fournisseurs d'accès internet, réseaux de magasins et sites internet spécialisés...
- Gain de temps pour les services RH
- Économies pour l'entreprise puisqu'elle ne finance que ce qui est réellement dépensé
- Une interface de gestion simple d'utilisation : vous définissez votre niveau de financement par collaborateur. Tous les mois, vous retrouvez un reporting des dépenses réellement engagées et votre attestation pour l'Urssaf à télécharger.
- Valorisation de la contribution employeur

Indemnité de télétravail : un levier pour propulser votre marque employeur

Valorisez vos avantages existants et boostez votre marque employeur ! Au-delà de l'indemnité de télétravail, l'App Worklife permet de centraliser à un seul endroit et de mettre en avant tous vos bénéfices salariés. Vos collaborateurs sont enfin au courant de tous les avantages proposés par l'entreprise ! (accords d'entreprise, santé, titres de paiement, accompagnement de la parentalité, assistantes sociales...)

De par l'usage de l'indemnité de télétravail, celle-ci devient un formidable levier pour propulser votre marque employeur.

Installée sur le portable personnel des collaborateurs, l'app Worklife devient un canal de communication privilégié avec eux, beaucoup plus efficace que l'intranet ou l'envoi d'emails. Vous pouvez désormais envoyer des messages personnalisés, ciblés et vecteurs de votre marque employeur et atteindre directement vos salariés via notifications push sur leur mobile.



En résumé, décider d'accompagner le télétravail à 360° c'est choisir de :

Répondre à tous les nouveaux besoins en télétravail

- ✔ Matériels et équipements informatiques
- ✔ Bureautique et connexion internet
- ✔ Dépenses électricité, factures d'eau

Proposer une offre en adéquation avec votre politique sociale

- ✔ Accompagnement des salariés quelque soit leur mode de travail
- ✔ Maintien de l'équilibre vie pro/vie perso
- ✔ Offre différenciante pour votre marque employeur

Ne financez que ce qui est utilisé

- ✔ Plus de contrôle chronophage des justificatifs, ni de risque de fraudes
- ✔ Choix de votre propre réseau d'acceptation
- ✔ Gain financier

En lien avec les nouveaux modes de travail et en adéquation avec votre politique sociale, vous pouvez activer d'autres modules selon vos enjeux et vos besoins. Optimisez le coût-bénéfice ainsi que le retour sur investissement de votre entreprise.



Vous souhaitez savoir comment nous pouvons vous aider à engager davantage vos salariés ?

Contactez-nous

contact@worklife.io

01 76 31 08 06