

ACTUALITÉ



Télétravail : ce que votre employeur doit prendre en charge

Par **Benoît LETY** | Publié le vendredi 30 octobre 2020 à 07h00 | Réagir



© Paolese - stock.adobe.com

Le « recours au télétravail » doit être « le plus massif possible » pour ce deuxième confinement, a déclaré jeudi matin le Premier

BONS PLANS

Jusqu'à **300 € offerts** en ouvrant un contrat Puissance Avenir

Crédit conso **à partir de 1%** chez Cetelem

80 € offerts + carte Mastercard gratuite sur le compte Fortuneo

80 € offerts et 1 an de gratuité sur le compte BNP Paribas

MoneyVox

Lecture en cours

Télétravail : ce que votre employeur doit prendre en charge

5 - Combien pouvez-vous réclamer à votre employeur ?

« La mesure la plus simple et la plus souple est d'utiliser le **forfait de tolérance de l'Urssaf** », explique Sandra Galissot, experte de justice en gestion sociale au cabinet Jurisk RH. Dans une volonté de simplification administrative, l'Urssaf ne réclame désormais plus de justificatifs de frais pour les indemnités liées au télétravail tant que les sommes ne dépassent pas un certain seuil : **10 euros par mois si le salarié télétravaille un jour par semaine**, 20 euros pour 2 jours par semaine... et ce **jusqu'à 50 euros par mois s'il télétravaille 5 jours par semaine**. Ce qui devrait être le cas de nombreux salariés au mois de novembre 2020. Tant que l'indemnité ne dépasse pas ce **forfait Urssaf**, l'entreprise ne paie pas de cotisations sociales sur cette somme, et le salarié n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu sur ce même montant.

« Ce forfait pouvant aller jusqu'à 50 euros par mois est assez pratique, pour une mise en œuvre rapide : **c'est la solution la plus adaptée à la crise sanitaire, pour un télétravail ponctuel lié au confinement** », juge Sandra Galissot, qui rappelle tout de même qu'il n'existe « aucune obligation » d'indemnité. « Si l'on veut éviter de rentrer dans un débat juridique entre employeur et salarié, c'est le plus simple », abonde l'avocat Mohamed Materi.

« Dans mon entreprise, cette année, nous avons fait le choix de mettre en place une allocation forfaitaire de 2 euros par jour télétravaillé », témoigne Peggy Pinsard, responsable ressources humaines dans une