

L'indemnisation du télétravailleur

> **Prise en charge des frais professionnels liés au télétravail :**

Obligation générale de prise en charge par l'employeur, il ne peut s'en exonérer.
Exemples de frais : acquisition des équipements informatiques en l'absence de fourniture par l'entreprise, factures d'électricité, connexion internet, etc.

> **Versement d'une indemnité au titre de l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles :**

Règle générale : Si aucun local professionnel n'est mis à la disposition du salarié par l'employeur → versement de l'indemnité d'occupation du domicile par l'employeur.



COVID 19 : Selon notre analyse, l'indemnité d'occupation n'est pas due si, en dehors du contexte pandémique actuel, l'employeur met à disposition du salarié un local professionnel.

> **Titres restaurants :**

Règle générale : Si les salariés présents dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants → les télétravailleurs en bénéficient aussi dès lors qu'ils remplissent les mêmes conditions (*principe d'égalité de traitement*).



COVID 19 : L'employeur doit continuer à fournir des titres restaurants aux télétravailleurs qui en bénéficient habituellement.

> **Prise en charge des frais de transports publics :**

Règle générale : En cas de télétravail partiel, prise en charge par l'employeur à **50%** du coût de l'abonnement du salarié pour ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics.



COVID 19 :

- Si sur la période de validité de son titre de transport, le salarié effectue un trajet domicile – lieu de travail au moins 1 fois ou s'il bénéficie d'un abonnement annuel → **prise en charge obligatoire par l'employeur à 50%**.
- Si le salarié exerce ses fonctions intégralement en télétravail et dispose d'un abonnement mensuel → **prise en charge non obligatoire par l'employeur**.