

# L'entreprise doit-elle prendre en charge les frais d'électricité ou d'Internet ?

## Réponse courte

L'employeur doit **prendre en charge les frais professionnels** liés au télétravail, y compris la quote-part des frais d'électricité et d'Internet utilisés à des fins professionnelles. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose à l'employeur de supporter les coûts directement engendrés par le télétravail et interdit de les reporter sur le salarié.

La prise en charge peut prendre la forme d'un **remboursement sur justificatifs** ou d'une **indemnité forfaitaire**. L'Administration des contributions directes admet un forfait exonéré pouvant atteindre **5,20 EUR par jour** de télétravail effectif. L'avenant de télétravail doit préciser le mode de prise en charge retenu et les montants applicables.

## Définition

La prise en charge des frais d'électricité et d'Internet en télétravail désigne l'obligation pour l'employeur de compenser les **dépenses supplémentaires** supportées par le salarié, dans le cadre des limites fiscales applicables. Ces frais constituent des **charges professionnelles** qui ne peuvent être laissées à la charge du salarié.

## Conditions d'exercice

La prise en charge des frais d'électricité et d'Internet obéit à des règles précises.

Condition	Détail
Obligation légale	Prise en charge des frais professionnels liés au télétravail (convention du 20 octobre 2020)
Proportionnalité	Le montant doit être proportionné au temps effectif de télétravail
Mode de prise en charge	Remboursement sur justificatifs ou indemnité forfaitaire
Forfait exonéré	Jusqu'à 5,20 EUR par jour de télétravail (circulaire ACD)
Documentation	Conservation des justificatifs ou du calcul forfaitaire pendant dix ans

## Modalités pratiques

La mise en place de la prise en charge suit un processus structuré.

Étape	Détail
Choix du mode	Opter pour le forfait journalier ou le remboursement sur justificatifs
Calcul du montant	Déterminer la quote-part professionnelle des frais d'électricité et d'Internet
Inscription dans l'avenant	Préciser le mode et le montant de la prise en charge
Traitement en paie	Inscrire l'indemnité sur une ligne distincte hors base cotisable
Révision annuelle	Actualiser le montant en fonction de l'évolution des tarifs énergétiques

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** le forfait journalier de 5,20 EUR pour simplifier la gestion administrative et offrir une prévisibilité au salarié comme à l'employeur.

**Distinguer** clairement sur la fiche de paie l'indemnité de télétravail de la rémunération brute pour éviter toute requalification fiscale.

**Formaliser** les modalités de prise en charge dans l'avenant de télétravail afin de sécuriser le dispositif en cas de contrôle.

**Actualiser** annuellement les montants forfaitaires pour tenir compte de l'évolution des coûts d'énergie et des barèmes administratifs. Le salarié peut par ailleurs déduire les frais non remboursés dans sa déclaration fiscale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 8	Obligation de prise en charge des frais liés au télétravail
Circulaire ACD	Forfait exonéré de 5,20 EUR par jour de télétravail
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité incluant les conditions de travail à domicile
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site

Le refus de l'employeur de prendre en charge les frais d'électricité et d'Internet liés au télétravail peut être contesté par le salarié comme un manquement à ses obligations conventionnelles. Le forfait de 5,20 EUR par jour n'est pas un minimum obligatoire mais un plafond d'exonération fiscale.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.