



Remboursement frais télétravail emploi en cdi

Par Visiteur

Bonjour,

Nous employons actuellement une personne en CDI qui travaille à partir de chez elle.

Nous aimerions passer une partie de sa rémunération en remboursement de frais et dédommagement pour l'utilisation d'une partie de son logement.

Après renseignements, il semble que cela soit tout à fait possible en calculant le prorata du loyer et du nombre de m² occupé.

Le souci c'est que notre salarié est logé à titre gracieux par sa belle-mère. Donc pas de bail officiel, ni de quittance de loyers.

Cela ne change en rien le fait que notre entreprise profite indirectement de ce local et que nous devrions pouvoir dédommager notre salarié pour cela.

Pouvons nous dédommager sur une base forfaitaire convenue entre nous et le salarié ? Est il obligatoire d'avoir des quittances de loyer en face de ces dédommagements ? Ne pouvons nous pas évaluer le dédommagement sur la base des loyers moyens de son secteur ?

Merci d'avance.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Cela ne change en rien le fait que notre entreprise profite indirectement de ce local et que nous devrions pouvoir dédommager notre salarié pour cela.

Pouvons nous dédommager sur une base forfaitaire convenue entre nous et le salarié ? Est il obligatoire d'avoir des quittances de loyer en face de ces dédommagements ? Ne pouvons nous pas évaluer le dédommagement sur la base des loyers moyens de son secteur ?

Tout dépend votre convention collective ou s'il y en a un, mais c'est rare, l'arrêté préfectoral.

En effet, ce que vous appelez indemnité d'occupation correspond, sur un plan juridique, à ce que l'on appelle les frais d'atelier.

Or, les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice et à l'amortissement normal des moyens de production ainsi que les frais accessoires sont déterminés par convention ou accord collectif ou arrêté préfectoral (C. trav. art. L 7422-11).

En l'absence de convention ou accord collectif ou d'arrêté préfectoral, le montant des frais d'atelier doit être fixé par accord des parties. A défaut, en cas de litige, le montant de ces frais est fixé par le juge soit sur la base des frais réellement exposés (Cass. soc. 18-1-1995 n° 91-40.605 (n° 322) : RJS 3/95 n° 318), soit sur une base forfaitaire (Cass. soc. 17-5-2000 n° 98-41.461 (n° 2269) : RJS 7-8/00 n° 883).

Les frais d'atelier ne sont pas pris en compte pour le calcul de la majoration de salaire due en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires. En effet, cette majoration est calculée sur la seule base des tarifs d'exécution (voir n° 76280, a).

Très cordialement.