

Le télétravail dans le secteur privé : règles, frais et preuves

Le télétravail repose sur le volontariat et peut se mettre en place très simplement. Mais les frais, les titres-restaurant, les accidents et le travail depuis l'étranger obéissent à des règles précises, dont certaines ont évolué en 2025 et 2026. Voici l'essentiel, à jour de septembre 2026.

À qui s'adresse cette fiche ?

Aux salariés du secteur privé, aux employeurs de TPE et d'associations, et aux structures qui les accompagnent. Les agents publics relèvent d'un régime distinct.

Au sommaire

1. Mettre en place le télétravail
2. Demande et refus
3. Les frais
4. Titres-restaurant, accident, déconnexion
5. Surveillance et données
6. Étranger et preuve

1. Mettre en place le télétravail

- Par un **accord collectif**, ou à défaut une **charte** après avis du CSE, ou à défaut un **accord entre l'employeur et le salarié**, « formalisé par tout moyen » (article L1222-9 du code du travail).

Version du 19 septembre 2026 · Licence Etalab 2.0 : réutilisation et diffusion libres, avec mention de la source.

Fiche rédigée par l'équipe Certyne (certyne.com), éditeur français de signature électronique. Document informatif : Légifrance, urssaf.fr et service-public.fr font foi.

- L'accord ou la charte précise notamment les conditions de passage et de retour, le contrôle du temps de travail, les **plages horaires** de contact, et l'accès des travailleurs handicapés, des salariées enceintes et des salariés aidants.
- Refuser le télétravail n'est **pas un motif de licenciement**. L'employeur ne peut l'imposer qu'en cas de circonstances exceptionnelles, comme une épidémie.

2. Demande et refus

- Le télétravail n'est pas un droit automatique. L'employeur doit toutefois **motiver son refus** pour un poste éligible selon l'accord ou la charte, et pour un **travailleur handicapé** ou un **salarié aidant**.
- Le télétravailleur a les mêmes droits qu'un salarié sur site. L'employeur l'informe sur l'usage des outils, lui donne priorité pour revenir sur site et organise un **entretien annuel**.
- L'abonnement de transport continue d'être pris en charge.

3. Les frais

Allocation forfaitaire exonérée (2026)	Plafond
Sans accord de branche ou de groupe	2,70 € par jour, 59,40 € par mois au plus
Prévue par un accord de branche ou de groupe	3,30 € par jour, 72,60 € par mois au plus
Usage du matériel informatique personnel	55,20 € par mois

- Ce sont des **plafonds d'exonération** de cotisations, pas des montants obligatoires. L'employeur peut aussi rembourser au réel sur justificatifs. Un accord peut rendre l'allocation obligatoire.

4. Titres-restaurant, accident, déconnexion

- **Titres-restaurant** : depuis deux arrêts de la Cour de cassation du 8 octobre 2025, le télétravailleur y a droit comme les salariés sur site, dès lors qu'un repas est compris dans son horaire de travail.
- **Accident du travail** : un accident sur le lieu du télétravail, pendant l'activité, est **présumé** être un accident du travail. D'où l'intérêt de déclarer le lieu du télétravail et de fixer des horaires.
- **Déconnexion** : les plages de contact fixées par l'accord ou la charte protègent les temps de repos. L'employeur reste tenu de son obligation de sécurité.

5. Surveillance et données

- Selon la CNIL, sont **disproportionnés** : la webcam allumée en permanence, les logiciels qui enregistrent les frappes au clavier, le partage d'écran permanent et l'obligation de cliquer régulièrement pour prouver sa présence.
- Le contrôle par objectifs et les comptes rendus d'activité sont admis. Tout dispositif de contrôle doit être proportionné et annoncé à l'avance, et le CSE doit être consulté s'il existe.

6. Étranger et preuve

- **Depuis l'étranger** : un accord-cadre européen permet, depuis le 1er juillet 2023, de télétravailler jusqu'à **moins de 50 %** du temps depuis son pays de résidence en restant affilié en France, si les deux pays sont signataires. L'employeur en fait la demande à l'Urssaf. Hors de ce cadre, la sécurité sociale peut changer de pays dès 25 %. L'impôt suit d'autres règles.
- **Preuve** : même si l'accord se fait « par tout moyen », un écrit évite les litiges sur les jours, le lieu, les horaires et les frais. Un avenant signé électroniquement a la même valeur qu'un écrit papier si le signataire est identifié et le document conservé intact.

Fonction publique : les agents publics relèvent du décret n° 2016-151 (jusqu'à 3 jours par semaine et une indemnité forfaitaire propre). Reportez-vous aux pages dédiées de service-public.fr.

Liste de contrôle

- ☐ Le cadre est clair : accord collectif, charte ou accord individuel écrit.
- ☐ Les jours, le lieu et les plages de contact sont fixés.
- ☐ Les frais sont remboursés, au forfait ou au réel.
- ☐ Les titres-restaurant sont maintenus.
- ☐ Aucun outil de surveillance disproportionné n'est utilisé.
- ☐ Le télétravail depuis l'étranger a été déclaré à l'Urssaf.

Sources et pour aller plus loin

- Code du travail, article L1222-9 : code.travail.gouv.fr · service-public, télétravail : [F13851](#)
- Urssaf, barème des frais professionnels : urssaf.fr · titres-restaurant et télétravail : [A18552](#)
- CNIL, questions-réponses sur le télétravail : cnil.fr · CLEISS, télétravail transfrontalier : cleiss.fr
- Autres fiches pratiques de la même collection : certyneo.com/fr/ressources/fiches-pratiques-gratuites

Fiche pratique « Le télétravail dans le secteur privé » — version du 19/09/2026 — rédigée par l'équipe Certyneo (certyneo.com).
Licence Etalab 2.0. Document informatif. Signaler une erreur : contact@certyneo.com.