

Dernière mise à jour le 27 juin 2021

# Les frais professionnels en 2021 selon le BOSS : fiches synthétiques

Le BOSS, au sein de sa version initiale, mise en ligne le 8 mars 2021 précise de nombreuses dispositions concernant les frais professionnels en 2021, une mise à jour est réalisée le 25 juin 2021.

## Sommaire

- Mise à jour du 25 juin 2021
- Références

Références BOSS : points n°10 à 2250

Thèmes	Contenu
Principes généraux	Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial : 1. Inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé 2. Et que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions pour l'entreprise.
Régime social	• Exclusion des cotisations et contributions sociales, y compris CSG et CRDS <b>Sous réserve du respect de certaines conditions</b>

Articles L.136-1-1, L. 242-1 du code de la sécurité sociale et Article 1er de l'arrêté du 20 décembre 2002, Cour de cassation, Chambre sociale. n°75-40615

3 modalités d'indemnisation	1. Le remboursement des dépenses réelles ou la prise en charge directe par l'employeur des frais inhérents à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé ; 2. Le versement d'allocations ou d'indemnités forfaitaires ; 3. Pour les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du CGI, la part de la rémunération représentative des frais correspondant au niveau de la Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels (DFS).
-----------------------------	--

Articles 2 et 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002

2 modalités d'évaluation	1. Soit sous la forme du remboursement des <b>dépenses réellement engagées</b> par le salarié soit, lorsque le recours à cette modalité d'évaluation est autorisé ; 2. Soit sur la base d'un versement <b>d'allocations forfaitaires</b> .
--------------------------	---

Article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Remboursement sur la base des frais réels : régime social	Les remboursements effectués par l'employeur au titre des frais professionnels et correspondant aux dépenses réellement engagées par le salarié ne sont susceptibles d'être exonérés : • Que si les frais auxquels ils sont destinés à faire face sont appuyés de <b>justifications suffisamment précises</b> pour en établir la réalité et le montant ; • Et que s'il est clairement démontré que les frais en cause ont été exposés <b>dans l'intérêt de l'entreprise</b> et <b>ne sont pas d'un niveau exagéré</b> .
---	---

Frais professionnels  
remboursés au réel

L'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit **5 catégories** de frais professionnels pour lesquels le remboursement **ne peut être réalisé que sur la base des dépenses réellement engagées** :

1. Les frais engagés par le salarié en situation de **télétravail**. Toutefois par souci de simplification, il est admis que des allocations forfaitaires puissent être versées au salarié, en situation de télétravail.
2. Les frais engagés par le salarié à des fins professionnelles pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (**NTIC**) ;
3. Les indemnités destinées à compenser les **frais de déménagement** exposés par le salarié ;
4. Les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés envoyés en **mission temporaire ou mutés en France par les entreprises étrangères** et qui ne bénéficient pas du régime de détachement en vertu du règlement n° 883/2004 complété par son règlement d'application n° 987/2009 ou d'une convention bilatérale de sécurité sociale à laquelle la France est partie, et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;
5. Les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés **en mobilité professionnelle de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement**, ou de l'un de ces territoires vers un autre.

#### Arrêté du 20 décembre 2002

Remboursement sur la  
base des frais réels :  
régime social principes

Alternativement au remboursement au réel, et sauf pour les 5 catégories de frais dont le remboursement doit être réalisé sur une base réelle (voir précédemment) et cas particuliers des gérants minoritaires, l'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer sous la forme d'allocations ou indemnités forfaitaires.

Dans ce cas, l'exclusion des remboursements de frais professionnels évalués forfaitairement est **acceptée** sous réserve :

1. Que les dépenses revêtent un caractère professionnel. Il s'agit ici de justifier les circonstances de fait à l'origine des frais engagés ;
2. Que les allocations forfaitaires soient utilisées conformément à leur objet. Les remboursements ou allocations ne sont susceptibles d'être exonérés que si les frais auxquels ils sont destinés à faire face sont appuyés de justifications suffisamment précises pour en établir la réalité et le montant, et s'il est clairement démontré que les frais en cause ont été exposés dans l'intérêt de l'entreprise et ne sont pas d'un niveau exagéré. Les justifications doivent être produites sur demande de l'administration.

Remboursement sur la  
base des frais réels :  
régime social selon valeurs

#### Allocations < valeur forfaitaire

- Ainsi, les allocations forfaitaires dont le montant est **inférieur ou égal** au montant fixé par l'arrêté sont exclues de plein droit et en totalité de l'assiette des cotisations, à condition toutefois que les circonstances de fait correspondent à celles prévues par la réglementation ;
- Lorsque cette condition est remplie, les allocations sont réputées avoir été utilisées conformément à leur objet. Il s'agit d'une **présomption absolue ne pouvant être renversée par la preuve contraire**.

#### Allocations > valeur forfaitaire

- Pour les allocations forfaitaires dont le montant dépasse les limites fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 ;
- L'employeur doit justifier leur utilisation conformément à leur objet pour obtenir l'exonération de la fraction excédentaire.

L'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale fixe des forfaits pour :

Champ d'application des allocations forfaitaires

- Les indemnités de **repas**, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et prend son repas au restaurant,
- Les indemnités de **repas hors des locaux de l'entreprise**, sans prise du repas au restaurant ;
- Les indemnités de **restauration sur le lieu de travail** ;
- Les **indemnités forfaitaires kilométriques**, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel ;
- Les indemnités forfaitaires de **grand déplacement en métropole**, dans les territoires français situés outre-mer et à l'étranger ;
- Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'**hébergement provisoire** et les frais supplémentaires de nourriture, dans l'attente d'un logement définitif, engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle ;
- Les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'**installation dans le nouveau logement**, engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle.

#### Articles 3, 4, 5, 8 et 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Allocations forfaitaires et mandataires sociaux

1. Les **mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail** qui perçoivent à ce titre une rémunération distincte de leur mandat ;
2. Et relèvent du **régime de l'assurance chômage** géré par Pôle Emploi ;
3. Peuvent prétendre au titre de leur rémunération résultant du contrat de travail au bénéfice des **allocations forfaitaires** pour frais professionnels.

#### Frais de nourriture

Principe général

1. Constituent des **frais professionnels** les dépenses supplémentaires engagées afin de s'alimenter à l'heure habituelle du déjeuner par des salariés qui se trouvent en déplacement pour leur travail ou sur un chantier hors des locaux de l'entreprise ;
2. Lorsque leurs conditions de travail leur **interdisent de regagner leur résidence**.
  - Les remboursements de frais peuvent prendre la forme d'indemnités de repas pour les personnes **contraintes de prendre leurs repas sur le lieu de travail**, d'indemnités de **restauration hors des locaux de l'entreprise** et d'indemnités de **restauration au restaurant** ;
  - En revanche, les **dépenses supplémentaires** engagées afin de s'alimenter à l'heure habituelle du déjeuner par des salariés qui **ne se trouvent pas en déplacement** pour leur travail ou sur un chantier hors des locaux de l'entreprise **ne sont pas des frais professionnels** et ne peuvent donner lieu au versement d'indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale.

Article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002 Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 mars 1993, n°90-21.547, publié au bulletin et n°90-20.968

Cumul

- Lorsque le salarié se trouve au cours d'une même période dans une situation où se cumulent les indemnités, **une seule indemnité** peut ouvrir droit à déduction ;
- Seule l'indemnité dont le montant **est le plus élevé** doit être prise en compte ;
- Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant en équipe est occupé sur un chantier de nuit, l'employeur ne peut déduire que 9,40 € (valeur 2021).

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

- Lorsque l'employeur est en mesure d'établir que le travailleur salarié ou assimilé est **contraint** de prendre une restauration **sur son lieu effectif de travail**, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail ;
  - Il peut exclure de l'assiette des prélèvements sociaux l'allocation destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration.
  - Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas **6,70 €** en 2021.
- Il convient de considérer que le salarié est **contraint** de déjeuner :
- Chaque fois que le **temps de la pause réservé au repas** ;
  - Se situe **en dehors** de la plage horaire fixée pour les **autres salariés** de l'entreprise.

Lorsque le salarié :

1. Est en **déplacement** hors des locaux de l'entreprise ;
2. Et que les conditions de travail lui **interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail** pour le repas ;
3. Mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession **l'obligent à prendre ce repas au restaurant** ;
4. L'employeur peut exclure de l'assiette des prélèvements sociaux l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas.

Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas **9,40 €** en 2021.

Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise

- Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en **déplacement professionnel** ;
- Et **empêché** de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail ;
- Et qu'il est **contraint** de prendre ses repas au restaurant ;
- L'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet et l'employeur peut l'exclure de l'assiette des cotisations sociales pour la fraction qui n'excède pas **19,10 €** par repas en 2021.

Indemnité > limites exonération

1. Lorsque l'indemnité versée **dépasse** les limites d'exonération ;
2. La **fraction excédentaire** est exclue de l'assiette des cotisations ;
3. Si l'employeur **prouve** qu'elle a été utilisée conformément à son objet.

Repas d'affaires

- Les dépenses engagées par le salarié à l'occasion des repas d'affaires et dûment justifiées constituent des **frais professionnels**, sauf abus manifeste ;
- Les repas d'affaires doivent avoir un **caractère exceptionnel** (c'est-à-dire un caractère irrégulier et limité) et comporter pour le salarié des frais exposés en dehors de l'exercice normal de son activité, dans l'intérêt de l'entreprise ;
- Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des contributions et cotisations, l'employeur doit produire les **pièces comptables** attestant la réalité du repas d'affaires, la **qualité des personnes** y ayant participé et le montant de la dépense effectivement supportée par le salarié.

#### Frais d'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles

Principe général

- Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles ;
  - Son employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.
- Ces barèmes concernent :
1. Les véhicules automobiles ;
  2. Les véhicules non considérés comme cyclomoteurs ;
  3. Ainsi que les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes.

Régime social

La possibilité d'exclure de l'assiette des cotisations sociales les indemnités correspondant aux frais engagés par le salarié utilisant son propre véhicule dans ses déplacements professionnels est subordonnée aux conditions générales d'exonération, à savoir :

1. Que les frais aient un caractère professionnel ;
2. Que l'utilisation des indemnités soit faite conformément à leur objet.

Les indemnités forfaitaires kilométriques sont réputées utilisées conformément à leur objet dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Au-delà des montants prévus par les barèmes, il appartient également à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet.

**A défaut, la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.**

#### Frais de transport domicile / lieu de travail : transports publics

Employeurs concernés

- Tout employeur, de droit privé ou public, est tenu de prendre en charge le prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos.
- La Cour de cassation a par ailleurs précisé qu'aucune distinction ne doit être réalisée selon la situation géographique de la résidence.

Articles L. 3261-1 et L. 3261-2 du code du travail et Cour de cassation, chambre sociale, 12 décembre 2012, Société nationale de radio diffusion France 11-25089

Salariés bénéficiaires

Bénéficient de la prise en charge obligatoire tous les salariés :

- Quel que soit leur lieu de résidence et leur lieu d'emploi, qui empruntent pour les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail les transports publics de voyageurs ou utilisent les services publics de location de vélos, au moyen de titres d'abonnement. Cette obligation étant de portée générale, les salariés dont l'éloignement de la résidence habituelle du lieu de travail **relève de la convenance personnelle doivent bénéficier de la prise en charge obligatoire**.

Ce droit est également ouvert aux stagiaires.

Titres d'abonnement pris en charge

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

- Les abonnements **multimodaux** (permettant d'emprunter indifféremment divers moyens de transport) à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées à l'article L.1221-3 du code des transports :
- Ainsi, les abonnements à un service de transport de type **taxi collectif** sont concernés par ce dispositif à condition que la société qui assure ledit transport ait passé une convention avec l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente.
- Les **cartes et abonnements** mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la Société nationale des chemins de fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées à l'article L.1221-3 du code des transports.
- Les abonnements à un service public de location de vélos.

Articles L. 3261-2 et R. 3261-2 du code du travail

Tarif 2<sup>ème</sup> classe

- La prise en charge obligatoire par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs de 2<sup>ème</sup> classe ;
- Si le salarié souscrit un titre d'abonnement de 1<sup>ère</sup> classe ;
- La prise en charge se fera sur la base du tarif de 2<sup>ème</sup> classe.

Article R. 3261-3 du code du travail

Titres d'abonnement hors coût des réservations

- La notion d'abonnement devant être interprétée strictement ;
- Le coût des **réservations** exposées à chaque voyage par les salariés bénéficiaires d'un abonnement SNCF (TGV) est **exclu** du dispositif de prise en charge obligatoire de 50%.

Cumul d'abonnements

- L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de seconde classe.
- Lorsque **plusieurs abonnements** sont nécessaires à la réalisation du trajet entre le domicile et le lieu de travail, l'employeur **prend en charge ces différents titres d'abonnement**.

Prise en charge	<p><b>Cas général :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· L'employeur prend en charge <b>50%</b> du coût des titres d'abonnement souscrits par les salariés (prise en charge obligatoire) ;</li> <li>· Cette prise en charge est <b>exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales</b>, y compris en cas d'application d'une DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels).</li> </ul> <p><b>Prise en charge &gt; 50% :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Toutefois, l'employeur peut prendre en charge une fraction supérieure à 50 % du coût des titres d'abonnement voire la totalité (prise en charge facultative) ; Dans ce cas, la participation facultative au-delà de 50% est exonérée (<b>NDLR : au niveau social</b>) dans la limite des frais réellement engagés.</li> <li>· En cas de prise en charge supérieure à 50%, seule la partie excédentaire sera soumise à l'impôt sur le revenu.</li> </ul> <p>BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-20-20160526 Date de publication : 26/05/2016</p> <p><b>Temps partiel :</b></p> <p>2 situations sont alors à envisager :</p> <p><u>Situation 1 : durée contractuelle &gt; 1/2 durée légale ou conventionnelle si inférieure à la durée légale</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures <b>égal ou supérieur</b> à la moitié de la durée légale hebdomadaire (<b>ou conventionnelle si cette dernière lui est inférieure</b>) ;</li> <li>2. Bénéficie de la prise en charge à <b>50% du titre d'abonnement</b> (<b>NDLR : aucune pondération n'est donc appliquée, conduisant à une prise en charge identique à celle prévue pour un salarié à temps plein</b>).</li> </ol> <p><u>Situation 2 : durée contractuelle &lt; 1/2 durée légale ou conventionnelle si inférieure à la durée légale</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est <b>inférieur</b> à la moitié de la durée du travail à temps complet ;</li> <li>2. La prise en charge est calculée <b>au prorata</b> du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.</li> </ol> <p><b>Salariés sous convention forfait jours :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Les salariés sous forfait jours, y compris s'ils travaillent moins de 218 jours par an ouvrent droit à la prise en charge de leur titre de transport dans les mêmes conditions que les salariés à <b>temps complet</b>.</li> </ul> <p><b>Prise en charge PEM :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Les règles fixées pour les <b>salariés à temps partiel</b> s'appliquent à l'<b>identique</b> aux salariés ayant plusieurs employeurs ;</li> <li>· Un employeur <b>ne peut donc se soustraire</b> à son obligation au motif que la prise en charge du titre d'abonnement a déjà été assumée par un autre employeur ;</li> <li>· Il <b>ne peut pas non plus minorer</b> la quote-part de la somme qu'il est tenu de rembourser au salarié ;</li> <li>· L'application de ces règles conduit à ce que les intéressés puissent bénéficier au global d'un remboursement supérieur au taux instauré par la loi.</li> </ul>
Information sur bulletin de paie	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Le montant de la prise en charge des frais de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos <b>doit figurer sur le bulletin de paie</b> ;</li> <li>· La méconnaissance de cette disposition est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>ème</sup> classe (450 €) ;</li> <li>· Lorsque la prise en charge résulte de l'application d'un dispositif conventionnel au moins aussi favorable que le dispositif légal, cette mention doit également être portée sur le bulletin de paie.</li> </ul>
Article R. 3243-1 du code du travail	
Régime social	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La prise en charge obligatoire des frais de transports publics de voyageurs et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos ;</li> <li>· Est <b>exclue</b> de l'assiette des cotisations et contributions sociales.</li> <li>· Cette exclusion est applicable <b>quelle que soit la distance</b> séparant la résidence habituelle du lieu de travail.</li> </ul>
Article R. 3261-4 et R. 3261-5 du code du travail	

Régime social en cas de DFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Par dérogation</b> au principe de non cumul du bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique et du remboursement en franchise de cotisations des frais professionnels ;</li> <li>· L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit que les employeurs pratiquant la déduction forfaitaire spécifique <b>peuvent déduire de l'assiette</b> des cotisations la <b>prise en charge</b> obligatoire des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos ou 50 % de la prise en charge de l'abonnement par les employeurs.</li> </ul>
-----------------------------	---

Régime social en cas de prise en charge facultative	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Si la prise en charge de l'employeur <b>excède</b> le montant de la prise en charge obligatoire ;</li> <li>· Cette part de prise en charge facultative est <b>exonérée</b> dans la limite des frais réellement engagés.</li> </ul>
---	---

#### Frais de transport domicile / lieu de travail : utilisation du véhicule personnel

Principe général	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Lorsque le salarié <b>est contraint</b> d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ;</li> <li>· L'employeur <b>peut</b> prendre en charge (NDLR : à la différence des frais de transports collectifs, cette prise en charge n'est pas obligatoire) les frais inhérents au trajet domicile-lieu de travail ;</li> <li>· En lui versant :             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soit une « <b>prime de transport</b> » correspondant à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène ;</li> <li>2. Soit une <b>indemnité kilométrique</b> pour voiture ou deux-roues à moteur.</li> </ol> </li> </ul>
------------------	--

Prise en charge frais carburant	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène ;</li> <li>· Est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts ;</li> <li>1. Soit <b>200 €/an</b> et par salarié pour les frais de carburant ;</li> <li>2. Et <b>dans la limite de 500 €</b> pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.</li> </ul>
---------------------------------	--

#### Article 81 du code général des impôts

Prise en charge frais stationnement	<p>C'est une information <b>très importante</b> qui est ici révélée par le BOSS, à savoir que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Les remboursements des frais engagés par le salarié <b>pour le stationnement</b> du véhicule ;</li> <li>· Peuvent être <b>exclus</b> de l'assiette des contributions et cotisations sociales, le cas échéant ;</li> <li>· Sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).</li> </ul>
-------------------------------------	---

#### Article L3261-3 du code du travail

Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La prise en charge facultative des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène est ouverte à tous les employeurs de droit privé ou de droit public.</li> </ul>
----------------------	---

#### Articles L 3261-1 et L. 3261-3 du code du travail

Salariés concernés	<p>Sont concernés les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail <b>n'est pas inclus</b> dans le périmètre d'un <b>plan de mobilité obligatoire</b> en application des articles L.1214-3 et L.1214-24 du code des transports ;</li> <li>· Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une <b>commune non desservie par un service public de transport collectif</b> régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;</li> <li>· Pour lesquels l'<b>utilisation d'un véhicule personnel est indispensable</b> en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).</li> </ul>
--------------------	--

#### Articles L 3261-1 et L. 3261-3 du code du travail



Salariés exclus	<p>Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Qui bénéficient d'un <b>véhicule mis à disposition permanente</b> par l'employeur <b>avec prise en charge</b> par l'employeur des dépenses de <b>carburant</b> ou d'alimentation électrique ou en hydrogène du véhicule ;</li> <li>· Qui <b>sont logés</b> dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;</li> <li>· Ou dont le <b>transport est assuré gratuitement par l'employeur</b>.</li> </ul>
Frais pris en charge	<p>Les seuls frais de transport personnel susceptibles d'être pris en charge sont les frais :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· De <b>carburant</b> ;</li> <li>· <b>D'alimentation</b> des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.</li> </ul>
Modalités prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par <b>accord</b> d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche ;</li> <li>· A défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par <b>décision unilatérale de l'employeur</b>, après consultation du comité social et économique, s'il existe ;</li> <li>· Les modalités d'attribution de la prime <b>sont fixées librement</b> par les parties à l'accord d'entreprise ou par l'employeur ;</li> <li>· En cas de modification de ces modalités, l'employeur doit <b>avertir</b> les salariés <b>au moins un mois</b> avant la date d'effet du changement.</li> </ul>

#### Articles L. 3261-4 et R. 3261-13 du code du travail

Régime social	<p>La prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène <b>est exonérée</b> de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi.</p> <p>L'exonération est admise dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Soit dans la <b>limite annuelle de 200 €</b> par salarié pour les <b>frais de carburant</b> ;</li> <li>· Et dans la limite de <b>500 €</b> pour les frais <b>d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène</b>.</li> </ul>
---------------	---

#### 19° ter b de l'article 81 du code général des impôts

#### Frais de transport domicile / lieu de travail : prime transport de 4 €

Principe	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a généralisé à l'ensemble du territoire l'obligation pour les employeurs d'Île-de-France de prendre en charge les titres d'abonnement de transports publics de voyageurs souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements domicile-lieu de travail ;</li> <li>· La faculté pour les employeurs d'octroyer la prime de transport de 4 € <b>n'a pas été abrogée</b> ;</li> <li>· Cette prime peut donc encore être allouée.</li> </ul>
----------	--



**Absence prise en charge frais transport collectif**

- Pour les salariés ne bénéficiant pas de la prise en charge obligatoire de 50 % de leurs titres d'abonnement ;
- La prime de 4 € est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Toutefois :

1. Lorsque le salarié est logé sur son lieu de travail ou à proximité ;
2. Et que le recours à un moyen de transport quelconque n'apparaît pas justifié ;
3. La prise en charge de cette prime est **soumise à cotisations**.

**Prise en charge frais transport collectif et cumul**

- Pour les salariés **cumulant** la prise en charge obligatoire de 50 % de leurs titres d'abonnement et la prise en charge partielle des frais réels avec la prime de 4 € ;
- Le montant total de ces avantages **ne peut être exonéré** de cotisations et contributions sociales **que dans la limite des frais réellement engagés** ;

**Prime 4€ et respect obligation concernant frais transport collectif**

- Dans la mesure où la prime de 4 € a pour objet d'indemniser le salarié de ses frais de transport ;
- Elle peut être prise en compte pour l'appréciation du respect par l'employeur de son obligation légale de prendre en charge la moitié du coût des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour effectuer leurs déplacements domicile/lieu de travail.

Régime social

**Frais de transport domicile / lieu de travail : forfait mobilités durables**

Principes généraux

- L'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre en charge les frais de déplacements domicile-travail de leurs salariés effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée.
- Cette prise en charge est effectuée sous la forme d'un « **forfait mobilités durables** ».
- Elle **ne peut inclure** les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50% des titres d'abonnement.

**Article 82 de la loi 2019-1428 du 24 décembre 2019 et article L.3261-3-1 du code du travail**

Employeurs concernés

- Le forfait mobilités durables peut être mis en place par les employeurs de droit privé.

Salariés concernés

- Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif :
- Les salariés en CDI, CDD ;
  - Les salariés intérimaires ;
  - Les apprentis ;
  - Les stagiaires.

Modes de transport

- Les modes de transport éligibles au « forfait mobilités durables » sont :
- Le vélo y compris le vélo à pédalage assisté ;
  - Le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
  - Le transport public de personne (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
  - Le cyclomoteur : véhicule de catégorie L1e ou L2e ;
  - La motocyclette : véhicule de catégorie L3e ou L4e ;
  - L'engin de déplacement personnel : engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé ;
  - Le service d'auto-partage défini à l'article L.1231-14 du code des transports.

Prise en charge

- Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais sous forme d'un « forfait mobilités durables » sont déterminés par **accord d'entreprise** ou inter-entreprises ou à défaut par accord de branche ;
  - En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge des frais exposés dans le cadre du « forfait mobilités durables » par **décision unilatérale**, après consultation du comité social et économique s'il existe.
- Cette prise en charge par l'employeur des frais engagés par les salariés a un **caractère facultatif**.

Prise en charge : cas particuliers

#### Salarié à temps partiel

- Le salarié à temps partiel employé pour un nombre d'heures **égal ou supérieur** à la **moitié de la durée légale** hebdomadaire (ou conventionnelle si cette dernière lui est inférieure) bénéficie d'une prise en charge **équivalente** à celle d'un salarié à **temps complet** ;
- Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est **inférieur** à la **moitié de la durée du travail** à temps complet, la prise en charge est calculée **au prorata** du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

#### Salariés exerçant leur activité sur plusieurs lieux de travail

- Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié ;
- Peut prétendre dans le cadre du « forfait mobilités durables » à la prise en charge des frais de déplacement engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Régime social

#### Cas général

- La prise en charge des frais exposés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est **exonérée** de contributions et cotisations dans la limite de **500 €** par an et par salarié.

#### Cumul avec la prise en charge des abonnements de transports

- La prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables **peut être cumulée** avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo.

#### Cumul avec la prise en charge des frais de transports domicile-travail

- Le remboursement des **frais de carburant** ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène est également **cumulable** avec le forfait mobilités durables.
- La prise en charge au titre du forfait mobilités durables sera toutefois exonérée dans la limite de **500 €** par an, **déduction faite** de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun ou des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

#### Non cumul avec la DFS

- L'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale de la prise en charge de certains frais de transport dans le cadre du forfait mobilités durables **ne peut pas se cumuler** avec la DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels) ;
- Dès lors, en **cas d'application** de la DFS, cette prise en charge des frais de déplacement dans le cadre du forfait mobilités durables **sera intégrée** dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Article 81 du code général des impôts et L.136-1-1 du code de la sécurité sociale

#### Frais de grands déplacements

Principe général

- Les frais professionnels de grand déplacement sont liés aux circonstances de fait qui entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture et de logement.

Article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005

Notion de grand déplacement

- Un salarié **empêché de regagner chaque jour** sa résidence du fait de ses conditions de travail ;
  - Peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.
- Le travailleur salarié ou assimilé est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque les **2 conditions** suivantes sont remplies :
1. La distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est **au moins égale à 50 kilomètres** (trajet aller ou retour) ;
  2. Et les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à **1 heure trente** (trajet aller ou retour).

Régime social	<p>Les allocations forfaitaires perçues sont réputées être utilisées conformément à leur objet et couvrir des frais professionnels si :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elles ne dépassent pas les limites fixées par l'arrêté,</li> <li>2. Et que l'employeur justifie que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence et que, de ce fait, il engage des frais de double résidence.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Lorsque les allocations forfaitaires perçues <b>dépassent</b> les limites fixées par l'arrêté ;</li> <li>· L'employeur doit en outre justifier de la réalité des dépenses engagées.</li> </ul>
---------------	--

#### Frais de mobilité

Principe général	<p>La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.</p> <p>Le travailleur salarié ou assimilé est présumé placé dans cette situation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est <b>au moins égale à 50 kilomètres</b> (aller ou retour) ;</li> <li>· Et que celle-ci entraîne un temps de trajet au moins égal à <b>1 heure 30 minutes</b> (aller ou retour).</li> </ul>
------------------	--

Régime social	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La prise en charge par l'employeur de tout ou partie des dépenses résultant du changement de résidence ;</li> <li>· Peut être <b>exclue</b> de l'assiette des cotisations, que la mobilité ait lieu en France ou à l'étranger, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une durée déterminée ou indéterminée.</li> </ul> <p>Peuvent être qualifiées de frais professionnels les dépenses résultant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· D'une mutation définitive imposée par l'employeur au sein de l'entreprise ou du groupe ;</li> <li>· Du changement de poste, au sein de l'entreprise ou du groupe, demandé par le salarié ;</li> <li>· D'un changement temporaire de lieu de travail imposé par l'employeur ou sollicité par le salarié ;</li> <li>· De l'affectation à l'étranger du salarié exerçant en France ;</li> <li>· De l'affectation en France du salarié appartenant à l'entreprise ou au groupe d'entreprise exerçant à l'étranger ;</li> <li>· D'une embauche sous contrat à CDD ou CDI, lorsque le changement de résidence à l'occasion de cette embauche ne relève pas d'une pure convenance personnelle.</li> </ul>
---------------	---

#### Frais engagés par le salarié en télétravail

Définition télétravail	<p>Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un travail qui aurait également pu être exécuté <b>dans les locaux</b> de l'employeur ;</li> <li>2. Est effectué par un salarié <b>hors de ces locaux</b>, de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.</li> </ol>
Frais engagés	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Les frais engagés par le salarié en situation de télétravail sont considérés comme des <b>charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi</b> ;</li> <li>· Sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.</li> </ul>

#### Article L.1222-9 du code du travail et article 6 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Prise en charge obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>· L'employeur a l'<b>obligation de prendre en charge</b> tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci.</li> </ul>
-----------------------------	--

#### Article L.1222-10 du code du travail

3 catégories de frais	<p>3 catégories de frais peuvent être identifiées et exclues de l'assiette des cotisations :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les frais fixes et variables liés à la <b>mise à disposition</b> d'un <b>local privé</b> pour un usage professionnel ;</li> <li>2. Les frais liés à l'<b>adaptation</b> d'un local spécifique ;</li> <li>3. Les frais de <b>matériel</b> informatique, de connexion et fournitures diverses.</li> </ol> <p><b>D'autres frais professionnels peuvent être admis, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit de frais professionnels liés au télétravail.</b></p>
-----------------------	---

Au regard des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail ;

#### Titres-restaurants

- Lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants ;
- Il **peut** en être de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite ;
- Ces titres restaurants bénéficient des mêmes exonérations, sous les mêmes conditions, que pour les autres travailleurs.

#### Allocation forfaitaire

##### Allocation mensuelle

- Alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle ;
- Il est par ailleurs admis que le versement d'une allocation forfaitaire, dont le montant varie en fonction du nombre de jours télétravaillés ;
- Est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de **10 € par mois** pour **1 journée** de télétravail par semaine.

##### Allocation journalière

- En cas d'allocation fixée par jour, cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet ;
- Et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors que son montant journalier n'excède pas 2,50 €, dans la limite de 55 € (NDLR : soit 22 jours \* 2,50 €, 22 jours correspondant par ailleurs au nombre moyen de jours ouvrés par mois avec arrondi).

#### Frais ateliers travailleurs à domicile

#### Rémunération

- La rémunération propre au travailleur à domicile est obtenue en déduisant de la rémunération globale versée par l'employeur, le cas échéant :
- Les rémunérations des personnes travaillant avec lui ;
  - Le montant des frais d'atelier fixés forfaitairement par arrêté ministériel.

#### Article L.241-9 du code de la sécurité sociale

#### Frais d'atelier

- Les frais d'atelier sont représentatifs des frais engagés pour l'exécution du travail et correspondent notamment aux frais de loyer, de chauffage, d'éclairage du local de travail, de force motrice et d'amortissement normal des moyens de production.
- Les frais d'atelier sont fixés :
- Soit par la convention collective applicable,
  - Soit par accord des parties,
  - Soit par arrêté préfectoral.

Arrêté du 29 décembre 1969 relatif au montant des frais d'atelier à prendre en considération pour le calcul des cotisations sociales dues au titre des travailleurs à domicile

## Régime social

Régime droit commun

- Les entreprises sont autorisées à **exclure de l'assiette des cotisations** et contributions sociales les frais réellement engagés et les indemnités forfaitaires qui sont utilisées conformément à leur objet et qui n'excèdent pas les taux fixés par convention collective, accord des parties ou par arrêté préfectoral.
- Dans le cas où les taux de majoration pour frais d'atelier fixés par arrêtés préfectoraux seraient supérieurs à ceux accordés par l'arrêté du 29 décembre 1969, l'employeur peut exclure de la rémunération globale l'indemnité correspondant à l'application de la majoration pour frais d'atelier prévue par les arrêtés préfectoraux.

Valeurs excédentaires

- Au-delà des indemnités correspondant aux majorations ou allocations prévues par ces arrêtés, la preuve de l'utilisation conforme à son objet d'une indemnité forfaitaire pour frais versée par un employeur à des travailleurs à domicile est apportée dès lors que cette indemnité n'excède pas le montant des frais réellement engagés par chacun d'entre eux ;
- Aussi, dans le cas contraire, seule la fraction de l'indemnité qui excède le montant des prix réels est à réintégrer dans l'assiette.

Application d'une DFS

Les entreprises qui emploient des travailleurs à domicile et qui bénéficient d'une DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels) conformément aux dispositions de l'arrêté du 29 décembre 1969 ont, comme en matière de frais professionnels, le choix :

- Soit **d'appliquer** la déduction forfaitaire spécifique. Dans ce cas, les entreprises doivent retenir comme **assiette** le montant global des rémunérations y compris les **remboursements de frais** réels et les indemnités représentatives de frais d'atelier versées sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires ;
- Soit de **ne pas appliquer** la déduction forfaitaire spécifique. Dans ce cas, les entreprises doivent retenir comme assiette le montant des rémunérations proprement dites à **l'exclusion de toute indemnité** pour frais d'atelier et de tout remboursement de frais.

## Frais relatifs aux NTIC

## NTIC= Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

## Frais engagés par le salarié

- Les **frais engagés** à des fins professionnelles par le travailleur **salarié** ou assimilé, pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, sont considérés comme des **charges de caractère spécial inhérentes à la fonction** ou à l'emploi conformément au contrat de travail ;
- Les **remboursements** effectués par l'employeur doivent être **justifiés** par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé ;
- En cas de **circonstances exceptionnelles** ou de force majeure justifiant la mise en place du **télétravail**, les **frais engagés** à des fins professionnelles par le travailleur **salarié** ou assimilé pour l'utilisation d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication **qu'il possède**, en l'absence d'outils fournis par l'employeur, sont considérés comme des **charges de caractère spécial inhérentes à la fonction** ou à l'emploi.

Régime social	<p><b>Exclusion de cotisations et contributions sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· L'exclusion peut porter sur le matériel informatique ainsi que sur les consommables et les frais de connexion ;</li> <li>· Pour le <b>matériel amortissable</b>, l'exclusion prend en compte les <b>annuités d'amortissement</b> ;</li> <li>· Pour le petit matériel <b>non amortissable</b>, devra être retenue la <b>valeur réelle</b> de l'année d'acquisition ;</li> <li>· Les consommables et les frais de connexion peuvent être remboursés sur justificatifs de frais.</li> </ul> <p><b>Exclusion de cotisations et contributions sociales et allocation forfaitaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Lorsque l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé et que les frais engagés sont justifiés par une raison professionnelle, il est admis que ceux-ci peuvent être remboursés sur la base d'une <b>allocation forfaitaire ne pouvant excéder 10 € par semaine</b>.</li> </ul> <p><b>Exclusion de cotisations et contributions sociales pour abonnements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Au titre des abonnements triple ou « quadruple play » (téléphone fixe, mobile, Internet, télévision) pour lesquels la part afférente au financement de l'abonnement TV n'est pas déterminable ;</li> <li>· Il convient d'appliquer la même règle : lorsque l'employeur ne peut pas justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé, la part des frais professionnels est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total.</li> </ul>
---------------	--

Article 7 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005

#### Frais professionnels : les cas particuliers

Dépenses exceptionnelles engagées par le salarié pour le compte de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A titre exceptionnel (en situation d'urgence notamment) un salarié peut être amené à <b>exposer des frais</b> pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise alors que <b>l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas</b> ;</li> <li>· Sous réserve que ces matériels et fournitures soient acquis pour les seuls besoins de l'employeur et non le salarié, ces frais peuvent faire l'objet d'un remboursement dans les mêmes conditions que les frais professionnels.</li> </ul>
Dépenses engagées par le salarié à la demande de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Les <b>dépenses engagées par le salarié à la demande de son employeur</b>, par exemple pour l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle en vue de la promotion de l'entreprise, constituent des <b>frais professionnels</b> ;</li> <li>· De même, les dépenses (transport, frais de location par exemple) engagées par le salarié dans le cadre de sa participation à la demande de son employeur à titre exceptionnel à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (réception, cocktails, etc.), alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas, constituent des frais professionnels pouvant faire l'objet d'un remboursement.</li> </ul>
Dépenses des salariés des ETT, du BTP, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle ;</li> <li>· Des limites <b>spécifiques d'exonération</b> s'appliquent pour les indemnités de petit déplacement destinées à couvrir les frais de repas et de transport.</li> </ul>
Dépenses des maîtres-chiens / agents de sécurité cynophile	<ul style="list-style-type: none"> <li>· L'indemnisation des maîtres-chiens pour l'entretien de leur animal peut être <b>exclue de l'assiette des cotisations</b> à hauteur des <b>montants prévus par la convention collective</b>, dans la limite maximale de la durée de travail applicable à l'intéressé, dès lors que son utilisation est conforme à son objet.</li> <li>· Le salarié doit être effectivement <b>propriétaire du chien</b> et doit remplir les conditions fixées par la convention collective et la justification doit être produite de l'existence d'un contrat ou d'une convention prévoyant expressément que le salarié supporte la charge des dépenses d'entretien et de nourriture de l'animal.</li> </ul>
Dépenses des salariés du fait de l'appartenance à un ordre professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>· L'inscription auprès d'un ordre est obligatoire pour l'exercice des professions régies par un ordre professionnel quelles qu'en soient les conditions d'exercice (salarié ou indépendant) ;</li> <li>· Toutefois, par souci de cohérence entre les domaines fiscal et social et entre les formes indépendante et salariée d'exercice d'une même activité, il est admis que la <b>prise en charge par l'employeur des cotisations ordinaires</b> présente un <b>caractère professionnel</b> autorisant de <b>ne pas les intégrer dans l'assiette des cotisations</b> et contributions sociales.</li> </ul>

Dépenses pour le renouvellement des cartes de presse

- Selon le règlement intérieur de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, les frais de renouvellement de la carte de presse **sont partagés à égalité** entre l'employeur et le journaliste employé régulièrement à plein temps (mensuel) ;
- Pour les journalistes à **employeurs multiples** (pigistes) la contribution patronale est à la charge des **deux principaux employeurs**, au prorata des émoluments versés.

Peuvent être considérées comme des **frais professionnels** les **dépenses d'entretien** des vêtements mis à la disposition des salariés :

- Soit lorsque ces vêtements répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens des articles R 4321-1 à 5 du code du travail ;
- Soit lorsqu'ils répondent à une coupe et une couleur (uniforme notamment) fixées par les entreprises, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité (cas notamment des agents de police) ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

#### Propriété de l'employeur

- Ces vêtements doivent **demeurer la propriété de l'employeur** ;
- Ils **ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle** du salarié sauf à être considérés comme des **avantages en nature** ;
- Le port de ces vêtements doit être **obligatoire** en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise ;
- Aussi, pour les vêtements de travail, l'employeur doit produire la disposition attestant de la propriété du vêtement et du caractère obligatoire de son port.

#### Cas des vêtements loués

- Le fait que les vêtements de travail soient loués n'emporte aucune incidence sur la qualification des frais de leur entretien de frais professionnels ;
- Dès qu'ils répondent à toutes les conditions prévues ci-dessus ;
- Il s'ensuit que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent aussi des **frais professionnels**.

#### Prise en charge par l'employeur

- La prise en charge par l'employeur de ces dépenses (qui donnent lieu à une prise en charge par l'employeur sous la forme d'une prime généralement nommée « **prime de salissure** ») ;
- Constitue un **remboursement de frais professionnels**, exclu à ce titre de l'**assiette des cotisations** et contributions sociales pour la part correspondant aux coûts effectivement exposés par le salarié.

#### Vêtements de travail ≠ frais professionnels

- Dès lors que les vêtements de travail fournis par l'entreprise **ne répondent pas aux critères** pour être qualifiés de **frais professionnels** ;
- La qualification d'**avantage en nature** doit alors être retenue.

#### Entretien assuré par l'employeur

- Si l'employeur met à disposition de ses salariés un **vêtement de travail** dont il **assure l'entretien** d'une part et d'autre part **verse également une prime de salissure** ;
- Cette dernière **peut être exclue** de l'assiette des contributions et cotisations **s'il est prouvé** que les vêtements personnels nécessitent **un lavage fréquent** du fait de la nature particulière des travaux auxquels sont exposés les salariés.

Texte de référence : Cour de Cassation Chambre sociale - 17 avril 1996 Urssaf de Vendée c/ Société SOVECOM

#### Primes salissures ≠ frais professionnels

Ne peuvent cependant être considérées comme des frais professionnels les primes d'entretien des vêtements de travail (primes de salissures) versées par l'employeur lorsque :

- Les primes sont calculées uniformément ou en **pourcentage du salaire** et **sans justification** des dépenses réellement engagées ;
- Les primes sont **versées** pendant la période de **congés payés** ;
- Les primes **sont versées** à la **quasi-totalité du personnel** alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet et même si le versement est prévu par une convention collective.

#### Primes salissures selon nombre de jours travaillés

- Toutefois, il est admis que la prime de salissure est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite du montant prévu par la convention collective ;
- Dès lors que le bénéficiaire de la prime est soumis à **l'obligation de port** de vêtement de travail et que cette prime **varie en fonction du nombre de jours travaillés**.

Dépenses d'entretien des vêtements de travail



Dépenses engagées pour l'organisation de sorties au profit de leur personnel handicapé des ESAT	<p><b>Régime d'exonération sociale travailleurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Dans la mesure où les sorties organisées au profit des travailleurs handicapés des ESAT ont une vocation éducative et <b>s'inscrivent dans le cadre de la mission</b> spécifique des ESAT et des obligations des employeurs ;</li> <li>· Le <b>remboursement</b> par l'employeur des frais engagés par les travailleurs dans ce cadre <b>ne doit pas être assujéti</b> à cotisations et contributions sociales.</li> </ul> <p><b>Régime d'exonération sociale personnel ESAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Concernant le <b>personnel salarié des ESAT</b>, dans la mesure où leur participation à ces sorties est <b>indispensable</b> et que celles-ci constituent le <b>prolongement de l'activité professionnelle</b> qu'ils exercent habituellement au sein des ESAT ;</li> <li>· Le <b>remboursement</b> des frais se rapportant à ces sorties <b>ne doit également pas être assujéti</b> à charges sociales.</li> </ul>
---	--

#### La DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels)

Principe général	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000 dont l'exercice comporte des frais dont le montant est notoirement supérieur à ceux prévus par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ;</li> <li>· Peuvent bénéficier d'une DFS calculée selon les taux fixés par cet article ;</li> <li>· Le montant de cette déduction est plafonné par salarié et par année civile à <b>7.600 €</b>.</li> </ul>
------------------	--

#### Absence du salarié

- En cas d'**absence ou de congé**, rémunéré ou non rémunéré, d'un salarié, **il ne peut être fait application** de la déduction forfaitaire spécifique **que sur la rémunération correspondant à un travail effectif** du salarié ;
- En cas d'**absence**, rémunérée ou non rémunérée sur **un mois complet** (pour cause de maladie ou de congés), l'**application** de la déduction forfaitaire spécifique au titre de ce mois **n'est pas admise**.

#### Pluralité de professions ou d'employeurs

- Le bénéfice de la DFS est lié à l'**activité professionnelle** du **salarié** et non à l'activité générale de l'entreprise ;
- Lorsqu'un salarié exerce **plusieurs professions** dont certaines ouvrent droit à la DFS, il y a lieu de considérer **séparément les revenus** tirés de chacune de ces activités et de leur appliquer le régime qui leur est propre ;
- Lorsque le salarié, qui appartient à une profession relevant de la liste des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, exerce son activité auprès de **plusieurs employeurs**, la **limite** de déduction des frais professionnels de **7.600 €** peut être **appréciée séparément**, au niveau de **chaque employeur**.

#### Mandataires sociaux

La DFS peut être attribuée aux mandataires sociaux lorsque l'activité exercée par le dirigeant relève d'une profession ouvrant droit à déduction sous réserve que :

- L'activité constitue l'exercice d'une profession effective et distincte de la fonction de dirigeant, et fait l'objet d'une rémunération séparée ;
- La DFS **ne s'applique qu'à la part** de rémunération afférente à la **fonction technique** ouvrant droit à la déduction.

En conséquence, le mandataire social doit être titulaire d'un contrat de travail distinct de son mandat social pour son activité professionnelle spécifique et bénéficier de deux rémunérations distinctes.

Cas particuliers

Conditions application	<p><b><u>Existence d'une convention</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· L'employeur <b>peut opter</b> pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une <b>convention ou un accord collectif</b> du travail l'a explicitement prévue ou lorsque le <b>comité d'entreprise</b> ou les <b>délégués du personnel (NDLR : il convient désormais d'évoquer le CSE en lieu et place de ces instances)</b> ont donné leur accord.</li> </ul> <p><b><u>Absence de convention</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· A défaut de convention, accord collectif ou accord CSE ;</li> <li>· Il appartient à chaque salarié <b>d'accepter annuellement ou non</b> cette option ;</li> <li>· A cet effet, l'employeur informe les salariés des conséquences que l'application de la déduction forfaitaire spécifique a sur leurs droits, notamment la validation de leurs droits aux indemnités journalières de sécurité sociale et à l'assurance retraite ;</li> <li>· L'option pourra alors figurer soit dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, soit faire l'objet d'une procédure mise en œuvre par l'employeur consistant à informer par tout moyen donnant date certaine chaque salarié individuellement de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits ;</li> <li>· Un coupon réponse d'accord ou de refus doit être retourné par le salarié.</li> <li>· Lorsque le travailleur salarié ou assimilé <b>ne répond pas</b> à cette consultation, <b>son silence vaut accord</b>.</li> </ul> <p><b><u>Vérification annuelle</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· L'entreprise <b>s'assure annuellement</b>, par tout moyen, du <b>consentement</b> de ses salariés pour pouvoir bénéficier chaque année de la DFS ;</li> <li>· Lors de ce renouvellement, les salariés sont informés des conséquences de l'utilisation de la déduction forfaitaire spécifique sur leurs droits.</li> <li>· Si le salarié indique vouloir <b>bénéficier</b> de la DFS <b>ou y renoncer</b>, sa décision <b>prendra effet à compter de l'année civile suivante</b>.</li> </ul>
Respect assiette minimale	<ul style="list-style-type: none"> <li>· L'application de la déduction forfaitaire spécifique <b>ne peut avoir</b> pour conséquence pour chaque paie, <b>de ramener l'assiette de calcul des cotisations en deçà</b> de l'assiette <b>minimum</b> des cotisations.</li> <li>· Cette <b>assiette minimale</b> correspond au <b>montant cumulé du salaire minimum de croissance</b> et des <b>indemnités, primes ou majorations</b> s'y ajoutant en vertu d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire ;</li> <li>· Le cas échéant, les <b>sommes versées</b> au titre du remboursement de <b>frais professionnels</b> sont <b>incluses</b> dans cette assiette ;</li> <li>· Les <b>éléments de rémunération</b> prévus par une <b>disposition conventionnelle</b> <b>n'ont pas à être pris en compte</b> pour déterminer l'assiette minimale des cotisations de sécurité sociale.</li> </ul>

Condition de non cumul  
avec le remboursement  
des frais professionnels

#### Principe de non cumul

- En cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique ;
- Les indemnités versées au titre de **remboursement de frais professionnels** (frais réels ou allocations forfaitaires) ou les prises en charge directes par l'employeur ;
- **Entrent obligatoirement dans l'assiette des cotisations**, préalablement à l'application de la déduction.

#### Exceptions pour lesquelles le cumul est autorisé

Par exception, il existe des cas (dont la liste limitative figure en annexe de l'arrêté du 25 juillet 2005) dans lesquels, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, les **frais en question n'ont pas à être compris dans la base de calcul des cotisations** de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.

Il s'agit :

- Des allocations et indemnités versées à certaines professions bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont le montant est notoirement inférieur à la réalité des frais professionnels exposés par le travailleur salarié ou assimilé ;
- Des indemnités de grand déplacement allouées aux ouvriers du bâtiment dans les conditions fixées à l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 ;
- Des indemnités journalières de « défraiement » versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre, qui participent à des tournées théâtrales ;
- Des allocations de « saison », allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, les remboursements de leurs frais de déplacement. Il en est de même des répétitions effectuées dans le cadre de la saison ;
- Des allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger. Il en est de même des répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- Des allocations et remboursements de frais professionnels des journalistes professionnels, au sens de l'article L. 7111-3 du code du travail, mentionnés dans l'instruction fiscale du 5 mars 2002 ;
- Des indemnités pour frais de mécanisation des ouvriers forestiers ;
- Des allocations et indemnités versées au titre d'avantages résultant de certaines contraintes professionnelles ;
- De la prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres de transport des salariés ou la prime de transport de 4 euros ;
- De la part contributive de l'employeur à l'acquisition des titres restaurants dans les limites prévues à l'article L. 131-4 du code de la sécurité sociale.

Annexe de l'arrêté du 25 juillet 2005, Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

## Mise à jour du 25 juin 2021

Le 25 juin 2021, le BOSS procède à plusieurs mises à jour sur les informations concernant les frais professionnels.

Voici ces modifications proposées sous format synthétique.

Thèmes	Contenu
--------	---------

Concernant le régime des remboursements de frais professionnels, une précision est ajoutée au niveau du champ d'application.

Il est désormais précisé que les dispositions prévues pour les gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée s'appliquent également aux **gérants égaux** de ces mêmes sociétés.

De même dans la partie « Champ de la condition de remboursement sur la base de la valeur réelle », le BOSS indique désormais dans sa nouvelle version que :

« Par ailleurs, le remboursement des frais professionnels engagés par les gérants minoritaires **ou égaux** de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée, les présidents directeurs généraux de société anonyme et les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées ne peut s'effectuer que sur la base des dépenses réelles ».

Concernant le versement d'indemnités kilométriques, et la possibilité d'une prise en charge selon la méthode forfaitaire, le paragraphe suivant est ajouté, afin d'y inclure les gérants minoritaires ou égaux :

A titre de simplification, les gérants minoritaires ou égaux de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée, les présidents directeurs généraux de société anonyme et les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées peuvent bénéficier de ces indemnités forfaitaires kilométriques suivant les mêmes règles que celles prévues pour les salariés.

Frais professionnels (§ 50, 90 et 130)

Repas d'affaires (§ 360)

La mise à jour du 25 juin 2021 définit l'abus manifeste en matière de repas d'affaires comme suit :  
Il est considéré qu'il n'y a pas abus manifeste lorsque le salarié bénéficie *d'un repas d'affaires par semaine ou cinq repas par mois*.  
Lorsque ce quota est dépassé, les repas sont considérés comme des avantages en nature.

Véhicule électrique (§ 380)

La mise à jour du 25 juin 2021 confirme, dans le cadre d'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles, la majoration des indemnités kilométriques de 20% lorsqu'il s'agit d'un véhicule électrique (information qui avait déjà été donnée sur le site de l'URSSAF il y a quelques temps), à cette effet l'alinéa suivant est ajouté au § 380 :  
En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %.

Frais de transports collectifs (§ 600)

Il est précisé, à l'occasion de la mise à jour du 25 juin 2021 **(les zones ajoutées sont signalées en fond jaune)** que :  
L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de seconde classe. Lorsque plusieurs **abonnements à des services publics de transport en commun ou de location de vélos** sont nécessaires à la réalisation du trajet entre le domicile et le lieu de travail, l'employeur prend en charge 50 % du coût de ces différents titres d'abonnement.

Frais de transports collectifs (§ 740)

La mise à jour du 25 juin 2021 ajuste les informations concernant les titres de transports publics de voyageurs enregistrés sur une carte magnétique, **supprimant** à cette occasion le paragraphe suivant :  
« les titulaires d'abonnement annuel qui procèdent au paiement de leurs frais de transport par prélèvements mensuels reçoivent chaque année du transporteur une attestation nominative de versement ; »

Frais de transports collectifs et double résidence (§ 780)

Un nouveau paragraphe est ajouté à la prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs par l'employeur, en cas de double-résidence du salarié, faisant à cette occasion à un arrêt de la Cour de cassation du 12 novembre 2020.  
C'est donc à ce titre que le paragraphe suivant est ajouté au BOSS, ainsi que la référence à la jurisprudence et le lien vers Légifrance.  
A l'inverse, un salarié *n'ayant pas de double résidence* mais qui travaille la semaine en région parisienne et dispose d'une résidence habituelle en province, *peut demander un remboursement* de ses frais d'abonnement à un service de transport en commun au titre des *trajets réalisés le week-end ou pour ses congés* entre son *lieu de travail et sa résidence*, qui constitue sa seule résidence habituelle.  
[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 novembre 2020, 19-14.818, Inédit](#)

## Forfait mobilités durables (§ 1110)

Concernant les modes de transports éligibles au « forfait mobilités durables », les précisions suivantes sont apportées lors de la mise à jour du 25 juin 2021 (**les zones ajoutées sont signalées en fond jaune**) afin d'être en « adéquation avec les définitions portées par le Ministère de la Transition écologique » indique le BOSS. :

- Le vélo y compris le vélo à pédalage assisté **propriété du salarié ou en location (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l'article L.3261-2 du code du travail)** ;
  - L'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé **en location ou en libre-service**) ;
  - Le service d'auto-partage défini à l'article L.1231-14 du code des transports **avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène** ;
  - A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) dont le salarié est propriétaire.
- Texte de référence : Article L. 3261-2 du code du travail**

## Frais professionnels : grands déplacements (§ 1300)

Plusieurs ajouts sont appliqués, afin de clarifier la situation du salarié en grand déplacement lorsque sa durée d'affectation sur un même chantier ou site est supérieure à 24 mois (**les zones ajoutées sont signalées en fond jaune**).

Lorsque les conditions de travail conduisent à une prolongation de la durée d'affectation du salarié sur un même chantier ou un même site au-delà de trois mois et jusqu'à deux ans sur un même lieu de travail, le montant des indemnités subit un abattement de 15 % à compter du 1<sup>er</sup> jour du quatrième mois.

**Lorsque la durée d'affectation du salarié est supérieure à vingt-quatre mois, le montant des indemnités est minoré de 30 % à compter du 1<sup>er</sup> jour du 25<sup>ème</sup> mois, dans la limite de quatre années supplémentaires.**

**Les montants des indemnités résultant de ces abattements sont arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.**

**Le bénéfice des déductions au titre des indemnités forfaitaires de grand déplacement n'est donc possible que dans la limite de six ans. Au-delà, l'employeur peut déduire les remboursements de frais de grand déplacement sous la forme des dépenses réellement engagées et doit dans ce cas produire les justificatifs afférents.**

## Télétravail et indemnité forfaitaire (§ 1810)

Un paragraphe est ajouté au BOSS, si une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, prévoit **une indemnité forfaitaire pour frais de télétravail** comme suit :

Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et que son montant n'excède pas 13 € par mois par journée de télétravail par semaine, ou 3,25 € par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 €.

## Application d'une DFS et consentement du salarié (§ 2215)

La mise à jour du 25 juin 2021 apporte, selon le BOSS, une « clarification () sur les modalités de consentement du salarié pour permettre l'application d'une déduction forfaitaire spécifique » (**les zones ajoutées sont signalées en fond jaune**).

En cohérence avec la jurisprudence de la Cour de cassation, le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est désormais conditionné au fait que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Cette disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021. Au surplus, en l'absence de **mention prévoyant l'application de la déduction forfaitaire spécifique dans la convention ou dans l'accord collectif, ou en l'absence d'accord du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du comité social et économique**, l'employeur doit recueillir chaque année le consentement des salariés à bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique, selon des modalités laissées à son appréciation. Cette disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Application d'une DFS et prise en charge frais transport (§ 2260)

La mise à jour du 25 juin 2021 confirme les dispositions dérogatoires permettant :

- En cas d'application d'une DFS ;
- Que la prise en charge des frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics par l'employeur ne soit pas comprise dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés.

C'est à ce titre que le paragraphe 2260 est ajouté avec le contenu suivant :

**Par ailleurs, les frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics constituent des frais professionnels se rapportant directement à la situation de grand déplacement dans laquelle se trouvent les ouvriers. A titre dérogatoire, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, la prise en charge de ces frais par l'employeur n'a pas à être comprise dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.**

Application d'une DFS et mise à disposition véhicule transport en commun (§ 2280)

La publication sur le BOSS signale cette mise à jour au § 2270, mais il s'agit en fait du § 2280. Est ici abordé le cas particulier d'une mise à disposition d'un véhicule de transport en commun pour un salarié bénéficiant d'une DFS.

Ce paragraphe apporte les informations suivantes :

**En cas de mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de transport en commun à destination des salariés pour les conduire sur le lieu de travail, l'avantage peut être négligé même en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique. L'avantage n'a pas à être compris dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.**

Nous constaterons également que l'annexe fixant la liste des professions bénéficiaires de la déduction forfaitaire spécifique a été actualisé, sans que cela soit signalé par publication du BOSS du 25 juin 2021...

## Références

BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale), mise à jour du 25 juin 2021