

Dernière mise à jour le 07 janvier 2025

Les frais professionnels selon le BOSS en 2025

Le BOSS, mis en ligne le 8 mars 2021 précise de nombreuses dispositions concernant les frais professionnels en 2021. Plusieurs mises à jour ont été réalisées, dont la dernière est entrée en vigueur le 1er décembre 2023.

Sommaire

- Principes généraux
- Définition des remboursements de frais professionnels
- Exclusion assiette CSG/CRDS, cotisations et contributions sociales
- 3 modalités d'indemnisation
- Champ d'application
- Modalités d'évaluation des frais professionnels
- Remboursement sur la base de la réalité des frais engagés
- Remboursement sur la base d'une évaluation forfaitaire des frais engagés
- Frais de nourriture
- Préambule
- Principe général
- Indemnité de restauration sur le lieu de travail
- Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise
- Indemnités pour frais de repas au restaurant
- Cas particuliers
- Repas d'affaires
- Frais d'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles
- Principe général
- Cas particuliers
- Frais de transport domicile / lieu de travail : transports publics
- Rappel dispositions LFSS pour 2009
- Champ d'application
- Titres d'abonnement pris en charge
- Prise en charge : cas général
- Prise en charge > 50%
- Prise en charge pour salariés à temps partiel
- Prise en charge pour salariés sous convention de forfait jours
- Prise en charge PEM
- Prise en charge pour salariés embauchés ou quittant l'entreprise au cours de la période de validité du titre
- Information sur bulletin de paie
- Délais remboursement
- Régime social de la prise en charge
- Prise en charge : cas particuliers
- Frais de transport domicile / lieu de travail : utilisation du véhicule personnel
- Principe général
- Prise en charge frais carburant
- Prise en charge frais stationnement
- Champ d'application
- Frais pris en charge
- Régime social
- Cas particuliers

- Congés maladie, congés payés, embauche ou départ en cours de mois
- Frais de transport domicile / lieu de travail : prime transport de 4 €
- Rappel
- Régime social
- Frais de transport domicile / lieu de travail : forfait mobilités durables
- Principes généraux
- Employeurs concernés
- Salariés concernés
- Modes de transport
- Modalités de prise en charge
- Régime social
- Justificatifs
- Non cumul avec la DFS
- Cas particuliers
- Indemnités kilométriques vélo
- Application dans le secteur public
- Frais de grand déplacement
- Notion de grand déplacement
- Régime social des indemnités de grand déplacement
- Grand déplacement en métropole
- Grand déplacement outre-mer
- Grand déplacement à l'étranger
- Cas particuliers : Monaco, île de Ross
- Combinaison des modes de remboursement
- Cas particuliers : secteurs activité
- Voyages d'affaires
- Frais de mobilité
- Notion de mobilité professionnelle
- Régime social applicable aux indemnités de mobilité
- Règles applicables en cas d'indemnisation forfaitaire
- Règles applicables en cas d'indemnisation frais réellement engagés
- Frais engagés par le salarié en situation de télétravail
- Définition télétravail
- Frais engagés
- Prise en charge obligatoire
- 3 catégories de frais
- Modalités d'évaluation
- Cas des titres-restaurants
- Une allocation forfaitaire alternative
- Frais d'ateliers des travailleurs à domicile
- Rappel du principe de la rémunération du travailleur à domicile
- Frais d'atelier
- Régime social
- Frais professionnels : les cas particuliers
- Dépenses exceptionnelles engagées par le salarié pour le compte de l'entreprise
- Dépenses engagées par le salarié à la demande de l'employeur
- Dépenses des salariés des ETT, du BTP, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle
- Dépenses des maîtres-chiens / agents de sécurité cynophile
- Dépenses des salariés du fait de l'appartenance à un ordre professionnel
- Dépenses pour le renouvellement des cartes de presse
- Dépenses d'entretien des vêtements de travail
- Dépenses engagées pour l'organisation de sorties au profit de leur personnel handicapé des ESAT
- Les mises à jour du BOSS
- Mise à jour du 1er août 2021
- Mise à jour du 1er octobre 2021
- Mise à jour du 24 décembre 2021
-
- Mise à jour du 3 novembre 2022
- Mise à jour du 21 décembre 2022

- Frais professionnels : les mises à jour du 11 avril 2023
- Préambule
- Paragraphe 770 : frais transports publics
- Paragraphe 830 : utilisation du véhicule personnel
- Paragraphe 860 : utilisation du véhicule personnel
- Paragraphe 930 : utilisation du véhicule personnel
- Paragraphe 970 : exonération frais pris en charge
- Paragraphe 980 : exonération frais pris en charge et justificatifs
- Paragraphe 1000 : cumul avec les indemnités kilométriques
- Paragraphe 1130 : forfait mobilités durables
- Paragraphe 1150 : cumul forfait mobilités durables et prise en charge frais carburant
- Références
- BOSS: mise à jour du 28 novembre 2023
- Préambule
- Mise à jour numéro 1
- Mise à jour numéro 2
- Références

Références BOSS : points n°10 à 2250

Principes généraux

Définition des remboursements de frais professionnels

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.

Exclusion assiette CSG/CRDS, cotisations et contributions sociales

CSG/CRDS

L'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette de la CSG et de la CRDS précise que :

« ne constituent pas un revenu d'activité les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant dans les conditions et limites fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget à des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi des travailleurs salariés ou assimilés que ceux-ci supportent lors de l'accomplissement de leurs missions ».

Cotisations et contributions sociales

Par ailleurs, l'assiette des cotisations sociales prévue à l'article L. 242-1 est fixée par référence à l'assiette de CSG définie à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

En effet, l'article L. 242-1 prévoit que « les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'affiliation au régime général des personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3 sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1. ».

Exclusion d'assiettes

Par conséquent, le remboursement au salarié des frais exposés, réalisé dans les conditions rappelées au présent titre pour être qualifié d'indemnisation au titre des frais professionnels, est **exclu de l'assiette** de la CSG et de la CRDS et de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telles que ces assiettes sont détaillées plus loin.

Textes de référence : Articles L.136-1-1, L. 242-1 du code de la sécurité sociale et Article 1er de l'arrêté du

20 décembre 2002

Défaut de justification : soumission

- A défaut d'être justifiées par le remboursement de frais professionnels satisfaisant la définition rappelée ci-dessus ;
- Les indemnités versées aux salariés doivent être regardées **comme des éléments de salaire**, quelle que soit la dénomination qui leur est donnée par convention collective ou par contrat ;
- Et de ce fait, être **assujetties** à cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun.

Texte de référence : Cour de cassation, Chambre sociale. n°75-40615

3 modalités d'indemnisation

3 modalités d'indemnisation des charges au titre des frais professionnels sont possibles.

Pour chacune de ces modalités d'indemnisation s'appliquent des règles propres permettant de les exclure de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Ces modalités d'indemnisation sont :

- 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 ;
- Le versement d'allocations ou d'indemnités forfaitaires ;
- Pour les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, la part de la rémunération représentative des frais correspondant au niveau de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS).

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

Champ d'application

Sont concernés :

- Tous les travailleurs salariés, y compris les salariés employés par des employeurs n'ayant pas d'établissement en France.
- Tous les travailleurs assimilés salariés, affiliés au régime général, dont les gérants minoritaires 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.
- Dans la fonction publique, les fonctionnaires pour la détermination de l'assiette de la CSG et de la CRDS et les agents contractuels pour l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Modalités d'évaluation des frais professionnels

2 modalités d'évaluation sont prévues concernant le remboursement des frais professionnels.

Il peut être ainsi réalisé :

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

Texte de référence : Article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Remboursement sur la base de la réalité des frais engagés

Principe général

- Dès lors que les frais répondent à la définition des frais professionnels, tout remboursement peut être réalisé sur la base de leur **valeur réelle**, sur **présentation de justificatifs**.

Conditions d'exonération

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 **justifications suffisamment précises** pour en établir la réalité et le montant, ;
- Et que 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.

Champ de la condition de remboursement sur la base de la valeur réelle

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.

Remboursement sur la base de la valeur réelle pour gérants minoritaires

Par ailleurs, le remboursement des frais professionnels engagés par les gérants minoritaires 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**.

Texte de référence : Article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Remboursement sur la base d'une évaluation forfaitaire des frais engagés

Principe du remboursement sous forme d'allocations forfaitaires

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 :

- Que les dépenses revêtent un caractère professionnel. Il s'agit ici de justifier les circonstances de fait à l'origine des frais engagés ;
- 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.

Exonération si frais réellement engagés et au caractère professionnel

1. Il revient à l'employeur d'établir que des frais ont été **effectivement engagés et leur caractère professionnel**;
2. Lorsque l'employeur **n'établit pas** la réalité de l'existence de frais professionnels en lien direct avec l'allocation, celle-ci constitue un **complément de rémunération** et est réintégrée dans l'assiette des prélèvements pour la totalité de son montant.

Limites d'exonérations forfaitaires

En cas de remboursement sous forme d'allocations forfaitaires, il est plus difficile d'apporter la preuve de l'utilisation des indemnités conformément à leur objet, puisque l'employeur ne recueille pas de pièces justificatives.

L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit donc, par mesure de simplification, des limites d'exonération sans justification pour différentes allocations.

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**.

Textes de référence : Cour de cassation 7 mars 1991, cour de Cassation 6 février 1992, Cour de cassation, 12 juillet 1989 et Cour de Cassation, 12 février 2015

Cette présomption d'utilisation conforme n'est établie que si l'indemnisation des dépenses exposées par le salarié est effectuée exclusivement sous forme d'une allocation forfaitaire et non si l'employeur procède également au paiement direct des dépenses. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prouver que l'indemnité forfaitaire a été utilisée en totalité conformément à son objet.

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.

Textes de référence : Cour de cassation 10 mars 1994, cour de cassation 29 juin 1995 et Cour de cassation 15 février 2018

Champ d'application des allocations forfaitaires

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

- 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.

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

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.

Nous remarquerons ici que les conditions sont cumulatives, à savoir :

1. Justifier de la réalité d'un **contrat de travail**;
2. Et bénéficier d'une **couverture assurance chômage par le Pôle emploi**.

Frais de nourriture

Préambule

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**.

Texte de référence : Article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Principe général

- 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.

Textes de référence : Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 mars 1993, n°90-21.547, publié au bulletin et n°90-20.968

Pas de cumul

Ces indemnités **ne sont pas cumulables**.

- Lorsque le salarié se trouve au cours d'une même période dans une situation où se cumulent les indemnités énumérées ci-dessus, **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.

Cette valeur est revalorisée au 1er janvier de chaque année conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

Conditions particulières

Les conditions particulières d'organisation du travail à prendre en compte et visées par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sont :

- Le travail en équipe ;
- Le travail posté ;
- Le travail continu ;
- Le travail en horaire décalé et le travail de nuit (*).

(* Le travail de nuit est défini par référence aux dispositions applicables en droit du travail (articles L. 3122-2 et suivants du code du travail).

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.

Ces primes de panier (**NDLR : expression souvent utilisée par l'administration**) versées aux salariés sont assimilées à des indemnités de restauration sur le lieu de travail dès lors que les conditions particulières d'organisation du travail sont remplies.

Texte de référence : Article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Indemnité de restauration hors des locaux 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.

Cette valeur est revalorisée chaque année au 1er janvier conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

Situations concernées

Sont concernés notamment les salariés occupés :

- Sur des chantiers ;
- Sur des entrepôts ;
- Dans des ateliers extérieurs ;
- En déplacement sur un autre site de l'entreprise (dans un autre établissement) ;
- Et ne pouvant rentrer chez eux pour le repas de midi, du fait de contraintes d'horaires, par différence avec les salariés qui se trouvent en situation de déplacement et qui sont contraints d'aller au restaurant.

Les indemnités de « casse-croûte » (**NDLR : expression souvent utilisée par l'administration ou indemnités chantiers**) versées en application d'une convention collective nationale sont assimilées à des indemnités de restauration hors des

locaux de l'entreprise si les circonstances de fait (travail hors des locaux de l'entreprise, salariés occupés sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs...) sont établies.

Si les circonstances de fait **ne sont pas établies**, l'employeur **ne peut pas bénéficier de l'exclusion** de cette indemnité et doit donc l'intégrer dans l'assiette des cotisations.

Indemnités pour frais de repas au restaurant

- 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.

Cette valeur est revalorisée chaque année le 1er janvier conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

Charge à l'employeur de faire la démonstration

Il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié en déplacement est obligé, par ses conditions particulières de travail, de prendre son repas au restaurant.

Ainsi, lorsque l'employeur a établi que les circonstances de fait et les usages de la profession obligent les salariés en déplacement professionnel à prendre leurs repas au restaurant et que l'indemnité ne dépasse pas le plafond d'exclusion, il n'a pas à justifier que l'allocation a été utilisée conformément à son objet.

Une indemnité diminuée

- S'il n'est pas établi que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant ;
- C'est la limite d'exonération prévue pour les repas hors des locaux de l'entreprise (9,40 € en 2021) qui s'applique ;
- Tel est notamment le cas lorsque les salariés prennent en fait leur repas dans leur véhicule.

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.

Eléments de preuve à fournir

- Les éléments de preuve à fournir par l'employeur peuvent être apportés par tout moyen et peuvent être établis pour l'ensemble des salariés concernés et non pour chacun individuellement.
- Le fait de fournir des attestations du restaurateur ne prouve pas dans tous les cas que les salariés étaient contraints de prendre leur repas au restaurant en raison de conditions particulières de travail.

Textes de référence : Cour de cassation, chambre sociale, 5 novembre 1986, n°84-14.229, Cour de cassation, chambre sociale, 28 octobre 1981, n°79-15.426 et Cour de cassation, chambre sociale, 13 mai 1985, n°83-15711

Cas particuliers

Entreprise de travail temporaire (ETT), société de service en ingénierie informatique (SSII) et de portage salarial

- Le régime social applicable aux remboursements de frais professionnels supplémentaires engagés par les salariés intérimaires des ETT, les salariés en mission des SSII et les salariés portés des entreprises de portage salarial effectuant une prestation dans une entreprise cliente ;
- Est apprécié au vu des textes régissant les frais professionnels ;
- Indépendamment des règles d'indemnisation mises en œuvre par ces entreprises conformément à leur politique de

gestion des ressources humaines.

Comme le prévoit l'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002, le salarié est considéré en situation de « petit déplacement » lorsqu'il est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour prendre ses repas.

L'appréciation de la situation de petit déplacement se fait donc au regard du **lieu habituel de travail**.

- En ce qui concerne les salariés en mission au sein d'un établissement de l'entreprise cliente (intérimaires, consultants ou salariés portés), la Cour de cassation considère que le salarié en mission est sur son lieu de travail habituel dès lors que le poste de travail occupé dans l'entreprise cliente est fixe.
- Le régime social des frais de repas des salariés en mission dans l'entreprise cliente est, dans ce cas, celui applicable aux salariés sédentaires.

Textes de référence : ETT : Cour de cassation, chambre sociale, 6 mai 1985, Sté Soloprest c/Urssaf de Meurthe et Moselle, n°83-15748 et SSII : Cour de cassation, 2ème chambre civile, 21 février 2008, Urssaf de Lyon c/Société Altran Technologie, n°07-12230

Lieu habituel de travail

Toutefois, il y a lieu d'admettre que l'entreprise cliente ne devient le lieu habituel de travail que lorsque la mission du salarié excède une durée de 3 mois.

3 premiers mois :

- Les indemnités de repas versées durant les 3 premiers mois de la mission, auprès de la même entreprise cliente, donnent lieu à exonération de cotisations et contributions sociales dans les limites fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002.
- La durée de 3 mois équivaut à 55 jours de travail réalisés en continu.
- Cette durée doit être appréciée de date à date sans neutraliser les périodes de suspension (arrêt maladie, congés payés...).

Ainsi, pendant les 3 premiers mois de la mission, décomptés de date à date, les indemnités de repas qui sont versées au salarié en mission ont le caractère de remboursements de frais professionnels et sont exclues de l'assiette des cotisations sociales dans la limite d'un forfait, ou en totalité sur présentation des justificatifs, à condition qu'il soit établi que le salarié se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence, l'ETT, la SSII ou l'entreprise de portage salarial pour prendre ses repas.

A compter du 4^{ème} mois :

- A compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois consécutif de la mission, les indemnités de repas qui lui sont éventuellement versées **n'ont plus le caractère de frais professionnels** et doivent être intégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
- C'est seulement si la mission du salarié intérimaire implique des déplacements professionnels que les repas pris hors des locaux de l'entreprise cliente constituent des dépenses supplémentaires dont l'indemnisation peut être exemptée de l'assiette des cotisations sur la base de l'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002.

Texte de référence : Article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Entreprise de transport routier

- En ce qui concerne les frais de repas des chauffeurs routiers, le choix par l'employeur du mode d'indemnisation **forfaitaire** le dispense de la production systématique de factures de restauration ;
- Dès lors qu'il est **d'usage** dans la profession de déjeuner au restaurant, l'employeur peut déduire de l'assiette des cotisations 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 **19,10 €** par repas en 2021.

Le salarié est réputé prendre son repas au restaurant sous la réserve qu'un temps de pause pour ce repas soit avéré.

En l'absence d'un temps de pause, les circonstances d'un repas au restaurant faisant matériellement défaut, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (9,40 € en 2021).

Casse-croûte puis repas restaurant :

1. Lorsque les chauffeurs routiers sont contraints, en raison de leur horaire particulier de travail, de prendre un casse-croûte puis un repas au restaurant au cours de leur déplacement à des heures précises, décalées dans le temps
2. Et que l'employeur leur verse les 2 indemnités corrélatives (soit une indemnité de 9,40 € ainsi qu'une indemnité de 19,10 € par jour en valeur 2021) ;
3. Celles-ci sont considérées être utilisées conformément à leur objet et peuvent être déduites de l'assiette de cotisations.

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 :

- Les véhicules automobiles ;
- Les véhicules non considérés comme cyclomoteurs ;
- Ainsi que les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes.

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.

L'employeur doit cependant justifier de l'existence de déplacements professionnels et du nombre exact de kilomètres parcourus.

En l'absence de pièce justificative établissant la nature, l'importance et la réalité des frais engagés par les salariés, les indemnités kilométriques seront intégrées dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Textes de référence : Cour de cassation, chambre sociale, 11 janvier 1996, n°93-18.295 et n°94-10.903

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.

Le salarié doit en outre attester qu'il ne transporte dans son véhicule aucune autre personne de la même entreprise

bénéficiant des mêmes indemnités.

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule pour des déplacements professionnels, les frais de stationnement ont la nature de frais professionnels supplémentaires, même si l'employeur rembourse déjà au salarié des indemnités kilométriques.

Textes de référence : Article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002 et Cour de cassation, chambre sociale, 31 mai 2001, n°99-21.186

Cas particuliers

Utilisation d'un véhicule appartenant à un membre de la famille ou loué avec option d'achat

- La référence faite par l'arrêté du 20 décembre 2002 aux barèmes des indemnités kilométriques publiés annuellement par l'administration fiscale conduit à retenir la même position que la doctrine fiscale pour définir la notion de véhicule personnel ;
- Ainsi, l'utilisation de ces barèmes est réservée aux véhicules dont le salarié lui-même, ou le cas échéant son conjoint ou l'un des membres de son foyer fiscal, est propriétaire ou copropriétaire ou qu'il loue.

Prise en charge des contraventions : mise en cause comportement du salarié

- Selon l'article L.121-1 du code de la route, le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule ;
- Selon l'article L.121-2 du même code, le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est pécuniairement responsable des infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquiescement des péages pour lesquelles seule une peine d'amende est encourue, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.

Par conséquent :

1. Quelle que soit la situation rencontrée, les infractions qui **mettent directement en cause** un comportement du salarié (notamment excès de vitesse, conduite en état d'ivresse, défaut de ceinture de sécurité, dépassement non autorisé...);
 2. Présentent un **caractère personnel**.
- Leur paiement ou remboursement par l'employeur constitue la prise en charge d'une dépense personnelle ;
 - Et le montant correspondant est un **élément de rémunération** soumis à cotisations et contributions sociales.

Amendes pour stationnement irrégulier

- En cas de **prise en charge** par l'employeur d'amendes relatives aux infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquiescement des péages infligées au salarié dans le cadre de l'utilisation de son véhicule personnel ou du véhicule de l'entreprise ;
- Les sommes en cause doivent être considérées comme un **avantage** versé en contrepartie ou à l'occasion du travail ;
- Et être **soumises à cotisations** et contributions sociales en qualité de rémunération, peu important les conditions dans lesquelles l'amende a été infligée.

Infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule

- Les infractions résultant du **mauvais fonctionnement** du véhicule (défaut de feu stop, absence de contrôle technique...);
- Relèvent de la **responsabilité du titulaire de la carte grise**, c'est-à-dire le salarié ou un des membres de sa famille ;
- Leur paiement ou remboursement **par l'employeur** constitue donc la **prise en charge** d'une dépense personnelle ;
- Et le montant correspondant est un **élément de rémunération** soumis à cotisations et contributions sociales.

Prise en charge des frais de carburant en cas de déplacement professionnel avec un véhicule donnant lieu à avantage en nature

En principe :

Lorsque l'employeur opte pour une valorisation de l'**avantage en nature véhicule hors frais de carburant**, que ce soit sur la base des frais réels ou du forfait ;

Les **frais de carburant** pris en charge par le salarié **peuvent faire l'objet d'un remboursement** par l'employeur pour les déplacements professionnels uniquement sur la base des frais réels.

En effet, l'arrêté du 20 décembre 2002 ne permet pas le remboursement des seuls frais de carburant sur la base d'un forfait.

Toutefois, à titre de simplification :

- Il est admis, pour la détermination des frais professionnels exclus de l'assiette des cotisations ;
- Que lorsque le salarié utilise pour effectuer ses déplacements professionnels un véhicule également affecté à un usage privé (véhicule donnant lieu à l'évaluation d'un avantage en nature) ;
- Les frais de carburant engagés par ce dernier pour l'accomplissement de ses déplacements professionnels peuvent être évalués forfaitairement par référence au barème fiscal des frais de carburant prévu par le code général des impôts.

Texte de référence : 2 de l'article 302 septies A ter A du code général des impôts

Utilisation d'un vélo personnel pour des déplacements professionnels

- Les barèmes kilométriques publiés annuellement par l'administration fiscale concernent les véhicules automobiles et les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes et, depuis la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, les vélos, uniquement pour ce qui concerne les trajets domicile / lieu de travail.

Néanmoins, l'arrêté du 20 décembre 2002 précise que l'octroi d'indemnités kilométriques est possible « **lorsque le travailleur salarié ou assimilé est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles** ».

Lorsqu'il est donc établi qu'un salarié utilise son véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels (hors trajet domicile/lieu de travail), il peut être admis qu'une indemnité kilométrique lui soit allouée. La preuve de l'usage professionnel du véhicule personnel incombe à l'employeur.

Ainsi, une indemnité kilométrique vélo peut être allouée au salarié qui utilise son vélo personnel pour des déplacements professionnels. Cette indemnité est exclue de l'assiette des cotisations sociales dans la limite de 25 centimes d'euro par kilomètre.

L'indemnité **kilométrique vélo abrogée** par la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités et **remplacée** par le « forfait mobilités durables » pour les déplacements « domicile-travail » est maintenue par tolérance pour les déplacements professionnels (hors trajet domicile-lieu de travail) qui ne sont pas pris en charge par le forfait mobilités durables.

Outre la réalité du déplacement professionnel, l'entreprise devra être en mesure de justifier du mode de transport utilisé et du nombre de kilomètres parcourus.

Textes de référence : article L.3261-3-1 du code du travail, D. 3261-15-1 et D. 3261-15-2 du code du travail, article 50 de la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés, Cour de cassation, 2ème chambre civile, 25 février 2010, société X industrie c./ Urssaf de la Savoie et Article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

Frais de transport domicile / lieu de travail : transports publics

Rappel dispositions LFSS pour 2009

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 :

1. A **généralisé à l'ensemble du territoire** l'obligation faite aux employeurs d'Île-de-France de prendre en charge à hauteur de 50 % le coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et l'a étendue aux services publics de

- location de vélos.
2. A également substitué au chèque transport un nouveau mécanisme de prise en charge facultative de certains frais de transports personnels.

Texte de référence : Articles L. 3261-1 à L. 3261-5 du code du travail

Champ d'application

Employeurs

- 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.

NDLR : cette obligation concerne les entreprises quels que soient leurs effectifs

Textes de référence : 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

Bénéficiaire 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.**

Textes de référence : Article L. 3261-1, L. 3261-2 et R. 3261-2 du code du travail

Travailleurs frontaliers

- Les travailleurs frontaliers qui résident dans un pays limitrophe et travaillent en France ;
- Sont ainsi susceptibles d'ouvrir droit à la prise en charge obligatoire dans les mêmes conditions que les salariés qui résident et travaillent en France dès lors qu'ils relèvent des législations françaises du travail et de sécurité sociale et qu'ils utilisent des titres d'abonnement visés par le dispositif.

Stagiaires

- L'article L. 124-13 du code de l'éducation fait par ailleurs obligation à l'entreprise accueillant un stagiaire de lui rembourser une part de ses frais de transport engagés pour effectuer le stage, dans les mêmes conditions que pour les salariés.
- Le stagiaire bénéficie donc de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du code du travail.

Salariés exclus de la prise en charge

N'ouvrent donc pas droit à la prise en charge obligatoire :

- Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel ;
- Les salariés qui achètent des tickets ou billets ordinaires ;

- Les salariés qui n'exposent pas de frais de transport, notamment les salariés résidant près de leur lieu de travail et ceux bénéficiant d'un transport organisé par leur employeur ainsi que les travailleurs à domicile.

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.

Textes de référence : Articles L. 3261-2 et R. 3261-2 du code du travail

Tarif 2^{ème} classe

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

Texte de référence : 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**.

Exemple : un abonnement hebdomadaire à la SNCF et un abonnement au réseau de bus urbains.

Activités sur plusieurs lieux de travail

- Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux, ni entre ceux-ci et son domicile ;
- Peut prétendre à la prise en charge du ou des titres d'abonnement lui permettant de réaliser l'ensemble de ses déplacements.

Prise en charge : cas général

- L'employeur prend en charge **50%** du coût des titres d'abonnement souscrits par les salariés (prise en charge obligatoire) ;
- Cette prise en charge est **exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales**, y compris en cas d'application d'une DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels).

Textes de référence : 19° ter a de l'article 81 du code général des impôts et article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale

Prise en charge > 50%

- 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 (NDLR : **au niveau social**) dans la limite des frais réellement engagés.

Rappel du régime fiscal

- En cas de prise en charge supérieure à 50%, seule la partie excédentaire sera soumise à l'impôt sur le revenu.

BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-20-20160526 Date de publication : 26/05/2016

Prise en charge pour salariés à temps partiel

2 situations sont alors à envisager :

Situation 1 : durée contractuelle \geq ½ durée légale ou conventionnelle si inférieure à la durée légale

1. 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) ;
2. Bénéficie de la prise en charge à **50% du titre d'abonnement** (NDLR : aucune pondération n'est donc appliquée, conduisant à une prise en charge identique à celle prévue pour un salarié à temps plein).

Situation 2 : durée contractuelle < ½ durée légale ou conventionnelle si inférieure à la durée légale

1. 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 ;
2. 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.

Exemples

Exemple 1 :

- Pour un salarié travaillant 15 heures par semaine dans une entreprise dont l'horaire de travail conventionnel est de 34 heures ;
- La moitié du temps complet est de (34 h / 2), soit 17 h
- La prise en charge s'établit à 15/17ème de 50 % du montant du titre.

FRAIS TRANSPORT COLLECTIF SALARIÉS (2021)			
Contrat	Temps partiel	Le salarié bénéficie d'un abattement ?	Non
Durée hebdomadaire ?	15,00	Durée conventionnelle < durée légale ?	Oui Durée 34,00
Valeur mensuelle frais transports publics	100,00 €		
Remboursement employeur	- €	44,12 €	A titre de rappel, valeur correspondant à l'obligation légale
Entreprise	SARL TEST	Souhaitez-vous établir un relevé avantage en nature et frais professionnels ?	
Salarié	DUPONT	Oui	

Commentaires :

- La durée conventionnelle étant inférieure à la durée légale, c'est la durée conventionnelle qui est retenue, soit 34h ;
- Le prix de l'abonnement est de 100 €
- La prise en charge minimale légale est donc de 100 €* 50%
- La durée contractuelle étant inférieure à 50% de la durée conventionnelle (17 h), une pondération doit être réalisée ;
- Soit $(100 \text{ €} * 50\%) * (15h/17) = 44,12 \text{ €}$.

Exemple 2 :

- Pour un salarié travaillant 15 heures par semaine dans une entreprise dont l'horaire de travail conventionnel est de 37 heures :
- La moitié du temps complet de (35 h / 2) soit 17,5 h
- La prise en charge s'établit à 15/17,5 de 50 % du montant du titre.

FRAIS TRANSPORT COLLECTIF SALARIÉS (2021)			
Contrat	Temps partiel	Le salarié bénéficie d'un abattement ?	Non
Durée hebdomadaire ?	15,00	Durée conventionnelle < durée légale ?	Non
Valeur mensuelle frais transports publics	100,00 €		
Remboursement employeur	- €	42,86 €	A titre de rappel, valeur correspondant à l'obligation légale

Commentaires :

- La durée conventionnelle étant supérieure à la durée légale, c'est la durée légale qui est retenue ;
- Le prix de l'abonnement est de 100 €
- La prise en charge minimale légale est donc de 100 €* 50%
- La durée contractuelle étant inférieure à 50% de la durée légale (17,50 h), une pondération doit être réalisée ;
- Soit $(100 \text{ €} * 50\%) * (15h/17,50h) = 42,86 \text{ €}$.

Textes de référence : articles R. 3261-9 et R. 3261-14 du code du travail

Prise en charge pour salariés sous convention de forfait jours

Pour rappel, les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ne sont pas des salariés à temps partiel au sens du code du travail dans la mesure où leur durée de travail ne peut être décomptée en heures et où le plafond de 218 jours ne correspond pas à un temps plein annuel mais à un plafond maximal de jours annuel pouvant être fixé par accord.

Par suite, les salariés sous forfait jours qui 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 temps complet (NDLR : même si désormais, ces salariés ouvrent droit à proratisation du PMSS, voir fiche pratique à ce sujet).

Prise en charge PEM

PEM= Participants à Employeurs Multiples (salariés occupés par plusieurs employeurs)

- Les règles fixées pour les **salariés à temps partiel** s'appliquent à l'**identique** aux salariés ayant plusieurs employeurs ;
- Un employeur **ne peut donc se soustraire** à son obligation au motif que la prise en charge du titre d'abonnement a déjà été assumée par un autre employeur ;
- Il **ne peut pas non plus minorer** la quote-part de la somme qu'il est tenu de rembourser au salarié ;
- 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.

Prise en charge pour salariés embauchés ou quittant l'entreprise au cours de la période de validité du titre

- En cas d'embauche ou de départ du salarié au cours de la période de validité du titre ;
- La prise en charge obligatoire des frais de transport est **limitée à la période couverte par le contrat de travail**.

Information sur bulletin de paie

- Le montant de la prise en charge des frais de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos **doit figurer sur le bulletin de paie** ;
- La méconnaissance de cette disposition est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 3^{ème} classe (450 €) ;
- 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.

Texte de référence : Article R. 3243-1 du code du travail

Délais remboursement

- L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés **dans les meilleurs délais** et, au plus tard, **à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés** ;
- Les titres dont la période de validité est **annuelle** font l'objet d'une prise en charge **répartie mensuellement** pendant la période d'utilisation.

Autres modalités fixées par accord collectif

- Un accord collectif de travail peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport que ceux légalement prévues ;
- Sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés précédemment ;
- En cas de changement de ces modalités de preuve ou de remboursement, l'employeur avertit les salariés au moins 1 mois avant la date d'effet des nouvelles modalités retenues.

Textes de référence : Article R. 3261-6 et R. 3261-7 du code du travail

Régime social de la prise en charge

Régime social en cas de prise en charge obligatoire

- La prise en charge obligatoire des frais de transports publics de voyageurs et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos ;
- Est **exclue** de l'assiette des cotisations et contributions sociales.
- Cette exclusion est applicable **quelle que soit la distance** séparant la résidence habituelle du lieu de travail.

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié et de la copie de l'abonnement souscrit par le salarié.

Ces titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par la personne chargée de la gestion du service public de transport collectif ou de location de vélos.

- Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos **ne comporte pas les noms** et prénoms du

bénéficiaire ;

- Une **attestation sur l'honneur** du salarié valable pour l'année **suffit** pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement précisant les éléments nécessaires au calcul du montant de la prise en charge, notamment le domicile de l'intéressé et le mode d'abonnement qu'il utilise.
- Pour les **salariés intérimaires**, une **attestation sur l'honneur** adressée à l'**entreprise de travail temporaire**, qui est leur employeur, **suffit** pour ouvrir droit à la prise en charge, étant précisé que l'employeur peut toujours demander au salarié de présenter son titre de transport.

Textes de référence : Article R. 3261-4 et R. 3261-5 du code du travail

Lorsque les titres de transports publics de voyageurs sont enregistrés sur une carte magnétique remise au titulaire en échange d'un formulaire de souscription :

- 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 ;
- Les utilisateurs d'abonnements mensuels ou hebdomadaires qui procèdent pour chaque période à l'enregistrement de leur titre de transport sur leur carte magnétique peuvent obtenir du transporteur une facture qui, si elle n'est pas nominative, porte le numéro de leur carte.

Ces documents valent pièce justificative.

- Doit également être admise l'attestation collective trimestrielle de l'organisme de transports publics pris par la majorité des salariés d'une société sous réserve que les informations qu'elle mentionne permettent d'identifier salarié par salarié la nature de l'abonnement souscrit et le prix payé.

Régime social en cas de prise en charge obligatoire et cumul avec la DFS

- **Par dérogation** au principe de non cumul du bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique et du remboursement en franchise de cotisations des frais professionnels ;
- L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit que les employeurs pratiquant la déduction forfaitaire spécifique **peuvent déduire de l'assiette** des cotisations la **prise en charge** 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.

Texte de référence : arrêté du 20 décembre 2002

Régime social en cas de prise en charge facultative

- Si la prise en charge de l'employeur **excède** le montant de la prise en charge obligatoire ;
- Cette part de prise en charge facultative est **exonérée** dans la limite des frais réellement engagés.
- Elle est donc totalement exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés et sous réserve, pour les salariés qui travaillent dans une autre région que celle où ils résident, que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants). Cette condition est appréciée au cas par cas.

La prime de transport sera exclue à hauteur de 50 % du titre d'abonnement sans qu'il y ait lieu de s'attacher à vérifier l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail et pour le surplus dans la limite des frais réellement engagés par le salarié, sous réserve que l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi.

Régime social en cas de prise en charge facultative et DFS

La présente publication au BOSS ne fait pas mention de cette situation particulière, par ailleurs abordée par la circulaire de la DSS du 7 janvier 2003.

Nous questions les services de l'URSSAF Caisse Nationale (ex ACOSS) à ce sujet.

Rappelons que selon la circulaire précitée :

- L'entreprise qui applique une DFS ;
 - Et qui contribue au frais de transport collectif de ses salariés, au-delà de l'obligation légale, connaît alors le régime social suivant :
1. La fraction correspondant à la prise en charge obligatoire, soit 50%, reste exonérée de cotisations sociales ;
 2. La fraction excédentaire entre, a contrario, dans l'assiette des cotisations sociales (à l'exception toutefois des cotisations CSG et CRDS).

Extrait de la Circulaire DSS/SDFSS/5 B n° 2003-07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en oeuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

4. - DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE POUR FRAIS PROFESSIONNELS (ART. 9 DE L'ARRÊTÉ)
 - 4.1. Champ de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (...)

la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs d'Ile-de-France et 50 % de la prise en charge totale ou partielle de l'abonnement mensuel par les employeurs de province (voir 3.4.1). De même, la prime de transport instituée par l'arrêté du 28 septembre 1948, et applicable en région parisienne et en province peut être admise dans la limite de 4 euros. Les sommes versées en plus doivent être réintégrées dans l'assiette de cotisations ; (...)

43. Non-cumul de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, à moins qu'il n'en ait été disposé autrement en matière fiscale avant le 1er janvier 2001

L'employeur ne peut cumuler la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels, à moins qu'il n'en ait été disposé autrement en matière fiscale avant le 1er janvier 2001. Il est donc admis que ne soient pas réintégrées dans l'assiette de cotisations les indemnités et allocations suivantes (liste strictement limitative) :

- les indemnités de grands déplacements alloués aux ouvriers du bâtiment dans les conditions fixées à l'article 5 de l'arrêté ;
- les indemnités journalières de « défraiement » versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre, qui participent à des tournées théâtrales ;
- les 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 pour les répétitions effectuées dans le cadre de la saison ;
- les 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 pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs d'Ile-de-France et 50 % de la prise en charge totale ou partielle de l'abonnement mensuel par les employeurs de province (voir 3.4.1). De même, la prime de transport instituée par l'arrêté du 28 septembre 1948, et applicable en région parisienne et en province peut être admise dans la limite de 4 euros. Les sommes versées en plus doivent être réintégrées dans l'assiette de cotisations

Prise en charge : cas particuliers

En cas de double résidence

- L'employeur a l'obligation de prendre en charge une fraction du 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 personnes ou de services publics de location de vélos visés à l'article L.3261-2 du code du travail ;
- La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés ;
- Ainsi, un salarié ayant une **double résidence** (la semaine à **Paris où il travaille**, le week-end dans la région où réside sa famille) doit être considéré, au regard de la législation en cause, comme ayant sa **résidence habituelle à Paris**.

Par conséquent :

1. Il **n'ouvre pas droit** à la prise en charge obligatoire de son titre d'abonnement pour les trajets **entre la résidence de sa famille et Paris**;
2. Il **n'ouvre droit** qu'à la prise en charge de son titre de transport au titre de ses déplacements **de son domicile parisien à son lieu de travail**.

Texte de référence : article L. 3261-2 du code du travail

Dérogation à la prise en charge obligatoire

- L'employeur peut refuser la prise en charge des titres d'abonnement dans les conditions prévues dans le cadre du présent dispositif ;
- Lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge de 50 % des frais.

Texte de référence : Article R.3261-8 du code du travail

Ces dispositions ont pour objet de tenir compte de l'existence, dans certaines entreprises ou branches professionnelles, de dispositifs de prise en charge des frais de déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

Plusieurs situations peuvent se présenter :

- La prime de transport issue de la convention collective est d'un montant supérieur ou égal à l'obligation légale de remboursement de 50 % des frais de transports publics des salariés. Dans ce cas, l'employeur se conforme déjà à ses obligations puisque la prise en charge obligatoire de 50 % est satisfaite ;
 - La prime de transport issue de la convention collective est d'un montant inférieur à l'obligation légale de remboursement de 50 % des frais de transports publics des salariés. Dans ce cas, l'employeur, afin de respecter ses obligations légales doit :
1. Soit compléter la prime conventionnelle à hauteur de 50 % du montant des frais de transport engagés par le salarié. Cette prise en charge est exclue de l'assiette sociale dans les conditions prévues par le dispositif de la prise en charge obligatoire.
 2. Soit verser la prime pour son montant prévu par l'accord collectif et rembourser 50 % des frais de transports publics engagés. Dans cette hypothèse, le total des sommes versées est exclu de l'assiette sociale dans les conditions prévues pour chaque dispositif.

L'employeur devra être en mesure de justifier les frais réellement exposés et notamment, pour la prime conventionnelle versée aux salariés résidant dans une autre région que celle où ils travaillent, que l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi.

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

Principe général

- Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ;

- L'employeur **peut** 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 ;
- En lui versant :
 1. Soit une « **prime de transport** » correspondant à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène ;
 2. Soit une **indemnité kilométrique** pour voiture ou deux-roues à moteur.

Prise en charge frais carburant

- La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène ;
- 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 ;
 1. Soit **200 €/an** et par salarié pour les frais de carburant ;
 2. Et **dans la limite de 500 €** pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Texte de référence : Article 81 du code général des impôts

L'employeur peut également prendre en charge les frais de déplacement domicile travail exposés par le salarié, pour certains modes de transport, dans le cadre du « forfait mobilités durables » sont vues plus loin...

Prise en charge frais stationnement

C'est une information **très importante** qui est ici révélée par le BOSS, à savoir que :

- Les remboursements des frais engagés par le salarié **pour le stationnement** du véhicule ;
- Peuvent être **exclus** de l'assiette des contributions et cotisations sociales, le cas échéant ;
- Sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).

Texte de référence : Article L3261-3 du code du travail

Champ d'application

Employeurs

- 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.

Textes de référence : Articles L 3261-1 et L. 3261-3 du code du travail

Salariés inclus

Sont concernés les salariés :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail **n'est pas inclus** dans le périmètre d'un **plan de mobilité obligatoire** en application des articles L.1214-3 et L.1214-24 du code des transports ;
- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une **commune non desservie par un service public de transport collectif** régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- Pour lesquels **l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable** en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Travailleurs frontaliers

Le dispositif est ouvert aux travailleurs frontaliers qui résident dans un pays limitrophe et travaillent en France dès lors d'une

part qu'ils relèvent des législations françaises du droit du travail et de la sécurité sociale et d'autre part qu'ils respectent l'un des critères d'éligibilité audit dispositif.

Textes de référence : Articles L 3261-1 et L. 3261-3 du code du travail

Salariés exclus

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 :

- Qui bénéficient d'un **véhicule mis à disposition permanente** par l'employeur **avec prise en charge** par l'employeur des dépenses de **carburant** ou d'alimentation électrique ou en hydrogène du véhicule ;
- Qui **sont logés** dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Ou dont le **transport est assuré gratuitement par l'employeur**.

Frais pris en charge

Nature des frais pris en charge

Les seuls frais de transport personnel susceptibles d'être pris en charge sont les frais :

- De **carburant** ;
- D'**alimentation** des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

L'employeur peut décider de prendre en charge tout ou partie des frais exposés.

Information sur bulletin de paie

- A l'identique des frais de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos, le **bulletin de paie doit comporter** le montant des frais de transport personnel pris en charge par l'employeur ;
- Toutefois, l'**omission** de cette mention **n'est pas sanctionnée** par l'amende prévue pour les contraventions de troisième classe, à la différence de l'absence de mention de la prise en charge des frais de transport collectif ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

Modalités de prise en charge

- Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par **accord** d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche ;
- A défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par **décision unilatérale de l'employeur**, après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- Les modalités d'attribution de la prime **sont fixées librement** par les parties à l'accord d'entreprise ou par l'employeur ;
- En cas de modification de ces modalités, l'employeur doit **avertir** les salariés **au moins un mois** avant la date d'effet du changement.

Textes de référence : Articles L. 3261-4 et R. 3261-13 du code du travail

Modalités de prise en charge : le principe d'égalité

- Lorsque l'employeur décide de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés ;
- Il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, **l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application** ;
- Toutefois, rien n'interdit à l'employeur de **moduler** cette prise en charge en fonction de la distance séparant le domicile du lieu de travail.
- En revanche, il **ne peut pas totalement exclure les salariés** pour lesquels il estimerait la distance trop importante.

Texte de référence : Article R. 3261-11 du code du travail

Modalités de prise en charge : le principe de non-cumul

- Le bénéficiaire de cette prise en charge facultative des frais de carburant ou des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène ;
- **Ne peut être cumulé** avec celui de la **prise en charge obligatoire** du coût de l'abonnement aux **transports publics** ;
- Ce principe de non cumul concerne toute prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics, que cette prise en charge corresponde ou non à la fraction obligatoire.

Modalités de prise en charge : impossibilité de simultanéité

- Par ailleurs, dans une entreprise qui pratique une **durée de travail par cycle** (par exemple sur 3 semaines) et dont les horaires ne **permettent pas** aux salariés d'emprunter systématiquement les **transports en commun sur l'ensemble du cycle**;
- L'employeur **ne peut accorder simultanément** une prise en charge sur une base mensuelle des **frais de transports publics** pour les périodes pendant lesquelles les transports publics sont disponibles et la **prime de carburant** ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour les autres périodes.

Modalités de prise en charge : possibilité d'une alternance

- Dans une entreprise qui pratique une **durée de travail par cycle** (par exemple sur 3 semaines) et dont les horaires ne **permettent pas** aux salariés d'emprunter systématiquement les **transports en commun sur l'ensemble du cycle**;
- Rien ne s'oppose à ce qu'au :
 1. Titre des semaines où les salariés empruntent les transports en commun, l'employeur assure la prise en charge d'au moins 50 % de l'abonnement hebdomadaire ;
 2. Et accorde au titre des semaines où les intéressés sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel une indemnisation exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié.

Modalités de prise en charge : utilisation véhicule personnel et transports collectifs

Lorsqu'un salarié emprunte pour se rendre à son travail à la fois :

- Son véhicule personnel (pour se rendre à la gare) ;
- Et un transport collectif (par exemple le train) ;
- L'employeur devra prendre en charge 50 % du coût de l'abonnement au moyen de transport collectif.

La prise en charge des frais de carburant **ne pouvant être cumulée** avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs :

- L'indemnisation du salarié au titre de la portion de trajet réalisée avec son véhicule personnel ;
- Ne pourra intervenir que sur le fondement des frais professionnels (conditions liées à l'utilisation du véhicule personnel, justificatif des kilomètres parcourus...).

Régime social

Exonération des frais pris en charge

La prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène **est exonérée** de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi.

L'exonération est admise dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts :

- Soit dans la **limite annuelle de 200 €** par salarié pour les **frais de carburant** ;
- Et dans la limite de **500 €** pour les **frais d'alimentation des véhicules électriques**, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Texte de référence : 19° ter b de l'article 81 du code général des impôts

Justificatifs pour bénéficier de l'exonération

L'employeur doit être en mesure de justifier de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en disposant des éléments nécessaires qu'il recueille à cette fin auprès des salariés (résidence en dehors d'un périmètre de transports ou utilisation indispensable du véhicule personnel).

L'employeur doit en outre être en mesure de présenter la photocopie de la carte grise du véhicule du salarié.

En revanche, le montant exonéré de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène étant forfaitaire, le **nombre de kilomètres parcourus est indifférent**.

Il n'est donc exigé aucun justificatif de dépenses de carburant lorsque la prise en charge n'excède pas 200 € ou 500 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sous la forme d'une indemnité kilométrique, il doit être en mesure de produire en cas de contrôle les justificatifs relatifs :

- Au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- À la distance séparant le domicile du lieu de travail ;
- À la puissance fiscale du véhicule ;
- Au nombre de trajets effectués chaque mois.

Non cumul avec la déduction forfaitaire spécifique

L'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène **ne peut se cumuler** avec la DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels).

Dès lors, en cas d'application de la DFS :

- La prise en charge des frais de carburant **sera à intégrer** dans l'assiette sociale.

Cumul avec les indemnités kilométriques

L'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène **peut se cumuler** avec l'exclusion d'assiette de la prise en charge des indemnités kilométriques.

L'exonération des cotisations et contributions sociales est subordonnée au respect des conditions attachées à chacun des 2 dispositifs.

Cependant, le **montant total exclu** de l'assiette des cotisations et contributions issu à la fois du versement de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques, **ne peut excéder** le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Exemple :

Pour un salarié :

- Qui engage **350 € de frais de carburant** ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène par an ;
- Et qui répond aux **conditions d'éligibilité** à la prise en charge des **frais de carburant** ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et au versement des **indemnités kilométriques**;

L'employeur peut opter :

- Soit pour un versement de **350 € d'indemnités kilométriques** ;
- Soit pour un **double versement** d'une prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène de **200 € maximum** et d'un **complément d'indemnités kilométriques dans la limite de 350 € maximum**.

Cas particuliers

Stagiaires

- Les stagiaires qui ne sont pas liés à l'entreprise d'accueil par un contrat de travail **ne sont pas concernés** par la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène ;
- Toutefois, la prise en charge sous forme de remboursement d'**indemnités kilométriques** des frais qu'ils engagent au titre du trajet domicile-lieu de stage **est exonérée** de cotisations et de contributions de sécurité sociale dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié.
- Cette **prise en charge** n'est **pas prise** en compte pour l'appréciation de la **franchise** de cotisations sociales prévue aux articles L.242-4-1 et D.242-2-1 du code de la sécurité sociale.

Salariés occupés par plusieurs employeurs (PEM)

Les dispositions prévues au c du 3 du A de la section 1 s'appliquent, à savoir :

- Les règles fixées pour les salariés à **temps partiel** s'appliquent à l'identique aux salariés ayant plusieurs employeurs.
- Un employeur ne peut donc se soustraire à son obligation au motif que la prise en charge a déjà été assumée par un autre employeur.
- Il ne peut pas non plus minorer la quote-part de la somme qu'il est tenu de rembourser au salarié.
- 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.

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** à la prise en charge des **frais de carburant** ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour lui permettre 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.

Textes de référence : articles R. 3261-10 et R. 3261-15 du code du travail

Congés maladie, congés payés, embauche ou départ en cours de mois

- Dans la mesure où les modalités d'attribution de la prise en charge des frais de carburant, qui doivent être identiques pour l'ensemble des salariés susceptibles d'en bénéficier ;
- Sont fixées par **accord collectif** ou **décision unilatérale de l'employeur**;
- Le niveau de la prise en charge **peut être réduit** dans les situations de congés, congés maladie, embauche ou départ en cours de mois dès lors que ces **règles s'appliquent** selon les mêmes modalités à **l'ensemble des bénéficiaires** de cette prise en charge.

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

Rappel

- 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 ;
- La faculté pour les employeurs d'octroyer la prime de transport de 4 € **n'a pas été abrogée** ;

- Cette prime peut donc encore être allouée.

Régime social

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** ;

Il en est de même en cas de cumul avec la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

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.

Exemple :

- Pour un titre de transport de 100 € ;
- L'employeur pourra octroyer la prime de transport de 4 € ;
- Et ne rembourser au salarié que 46 €, soit un total de 50 € correspondant à 50% du titre de transport.

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.

Textes de référence : 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.
- Un point spécifique détaille les modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables dans le secteur public (voir plus loin).

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.

Modalités de 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**.

Lorsque l'employeur décide de prendre en charge tout ou partie des frais sous forme d'un « forfait mobilités durables » il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, **l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application**.

Textes de référence : Article L. 3261-3-1 et 3261-4 du code du 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.

Textes de référence : article 81 du code général des impôts et L.136-1-1 du code de la sécurité sociale

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.

Exemple :

- Un salarié expose 600 € par an au titre de son abonnement aux services de transport en commun pour réaliser ses trajets domicile-lieu de travail ;
 - L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % de cet abonnement annuel soit 300 € ;
 - Celui-ci souhaite également verser à son salarié qui utilise le vélo pour se rendre à la gare un forfait mobilités durables de 250 € par an.
1. La limite annuelle par salarié est de 500 €
 2. De cette limite nous ôtons la participation au titre des frais de transports collectifs, soit 300 € ;
 3. Nous obtenons donc 200 € qui sera la limite de prise en charge exonérée par l'employeur.

L'employeur pourra cumuler la prise en charge obligatoire avec le forfait mobilités durables, cependant le forfait mobilités durables ne sera exclu de l'assiette sociale qu'à hauteur de 200 €.

Textes de référence : article 81 du code général des impôts et L.136-1-1 du code de la sécurité sociale

Justificatifs

- Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit **apporter la preuve** de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.
- Ainsi, la mise en œuvre du dispositif est conditionnée à la fourniture par le salarié selon une périodicité au moins annuelle d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

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.

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.

Indemnités kilométriques vélo

- L'article L. 3261-3-1 du code du travail prévoyait, dans sa **rédaction antérieure** à la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, la possibilité de prise en charge facultative par les employeurs du secteur privé de tout ou partie des frais engagés par le salarié se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique, entre sa résidence habituelle et son lieu de travail sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo.
- L'article 2 du décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables » prévoit que si un employeur verse, à la date d'entrée en vigueur de ce décret, aux salariés l'indemnité kilométrique vélo prévue par l'article L. 3261-3-1 du code du travail, il **peut continuer à verser cette indemnité**. Ce versement est alors assimilé au versement du « forfait mobilités durables ».
- Dans ce cas, les conditions de cumul prévues pour le forfait mobilités durables s'appliquent (cumul possible avec le remboursement des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo, prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène).

Texte de référence : Article 2 du décret n° 2020-541 du 9 mai 2020

Application dans le secteur public

Les décrets n° 2020-543 du 9 mai 2020, n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 et n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 prévoient les modalités d'application de ce forfait respectivement dans la fonction publique d'Etat, dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 s'applique :

- Aux magistrats et personnels civils et militaires de l'Etat,
- Aux personnels civils et militaires :
 1. Des établissements publics de l'Etat, après délibération du conseil d'administration de l'établissement ;
 2. Des autorités publiques indépendantes, après délibération du collège de l'autorité ;
 3. Des groupements d'intérêt public dont les dépenses de fonctionnement sont couvertes en totalité ou pour partie par des subventions de l'Etat et des établissements publics nationaux à caractère administratif, après délibération du conseil d'administration ou de l'assemblée générale du groupement d'intérêt public.

Le décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 s'applique aux agents publics des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et listés ci-dessous :

- Etablissements d'hospitalisation publics et syndicats interhospitaliers mentionnés par la loi n° 70-1318 du 31 décembre 1970 portant réforme hospitalière ;
- Hospices publics ;
- Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris ;
- Etablissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
- Etablissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;
- Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article 185 du code de la famille et de l'aide sociale ;
- Thermes nationaux d'Aix-les-Bains.

Le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 s'applique aux agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le bénéfice du forfait est conditionné par l'utilisation par l'agent des modes de transport suivants pour se déplacer entre sa résidence et son lieu de travail pendant un nombre minimal de jours sur une année civile :

- Cycle ou cycle à pédalage assisté ;
- Covoiturage en tant que conducteur ou passager.

Le montant annuel du forfait mobilités durables dans la fonction publique est fixé à 200 €.

Le nombre minimal de jours d'utilisation d'un mode de transport éligible au versement du forfait mobilités durables est fixé à 100 jours.

Une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur, qui certifie l'utilisation de l'un des deux modes de transport susmentionnés, doit être déposée au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé.

Ne sont pas concernés par le forfait mobilités durables :

- Les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- Les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- Les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- Les agents transportés gratuitement par leur employeur ;
- Les personnels bénéficiant des dispositions du décret n°83-588 du 1er juillet 1983.

Le forfait mobilités durables dans la fonction publique est exclusif du remboursement des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2020, les agents peuvent bénéficier à la fois du versement de ce forfait et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010, à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes.

Textes de référence : décret n°2020-543 du 9 mai 2020, décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

Frais de grand déplacement

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

Texte de référence : 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).

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

- Les dépenses engagées doivent être rendues **nécessaires** par l'accomplissement de la mission imposée par l'employeur et **ne pas résulter d'un choix personnel** notamment s'agissant de l'éloignement pouvant exister entre la résidence habituelle et le lieu de travail ;
- Le grand déplacement résulte en effet de l'envoi du salarié en mission dans un lieu différent de son lieu habituel de travail

et éloigné de sa résidence de telle sorte qu'il ne peut regagner celle-ci chaque soir.

- A cet égard, le maintien par le salarié de son domicile à l'étranger relève d'une pure convenance personnelle, l'acceptation d'un emploi en France impliquant normalement pour le salarié d'y fixer un domicile.
- De même, ne peut s'analyser comme une situation de grand déplacement le fait pour un salarié de s'éloigner de son lieu de travail pour suivre son conjoint recruté dans une autre entreprise.

La situation de grand déplacement ne peut être également admise :

- Pour des salariés embauchés de manière ponctuelle pour réaliser une mission dans une localité éloignée de leur domicile ;
- Pour un salarié résidant avec sa famille en province, amené à se rendre dans les locaux de l'entreprise situés en région parisienne pour préparer ses missions pendant une période de 12 à 24 mois qui précède un départ à l'étranger.

Régime social des indemnités de grand déplacement

Les allocations forfaitaires perçues sont réputées être utilisées conformément à leur objet et couvrir des frais professionnels si :

1. Elles ne dépassent pas les limites fixées par l'arrêté,
 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.
- Lorsque les allocations forfaitaires perçues **dépassent** les limites fixées par l'arrêté ;
 - L'employeur doit en outre justifier de la réalité des dépenses engagées.

La justification requise peut être apportée notamment par la production de l'un des documents suivants (cette liste n'est pas limitative) :

- Certificat de domicile ou tout document en tenant lieu,
- Quittance de loyer, d'électricité, de la compagnie des eaux,
- Pièce d'identité de quelque nature que ce soit.

Grand déplacement en métropole

- Lorsque le salarié est en déplacement professionnel en métropole et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de 19,10 € par repas (valeur au 1^{er} janvier 2021) pour les 3 premiers mois de déplacement ;
- Concernant les dépenses destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner, l'employeur est autorisé à déduire ces indemnités dans la limite de 68,50 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, et de 50,80 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) par jour pour le salarié en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine pour les 3 premiers mois ;
- Ces valeurs sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année conformément au taux prévisionnel d'évolution des prix à la consommation figurant au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

L'**exonération** de cotisations et contributions sociales des indemnités de grand déplacement est limitée aux déplacements dont la durée, continue ou discontinue dans un même lieu, **n'est pas supérieure à 3 mois** de date à date.

La durée de déplacement sur un même chantier ou site s'entend de la durée d'affectation.

Cette durée d'affectation prend en compte le cas échéant les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération.

Abattement à compter du 4^{ème} mois

- Lorsque les conditions de travail conduisent à une prolongation de la durée d'affectation du salarié au-delà de 3 mois et jusqu'à 2 ans sur un même lieu de travail ;
- Le montant des indemnités subit un abattement de 15 % à compter du 1^{er} jour du 4^{ème}

Valeur forfaitaire limitée aux zones définies

- Le montant défini pour le salarié en grand déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;
- **Ne peut être octroyé** pour d'autres grandes villes ou d'autres départements.

Prise en charge forfaitaire ou au réel

- L'employeur a la possibilité de rembourser sur la base du forfait ou au réel.

Mise à disposition hébergement

- Lorsque les circonstances de fait établissent la réalité de la situation de grand déplacement ;
- La mise à disposition par l'employeur **d'un hébergement** dont il assure les frais de location et les frais annexes comme l'électricité ;
- Peut être considérée comme représentative de **frais professionnels, aucun avantage en nature** n'étant dans ce cas à réintégrer dans l'assiette des cotisations et contributions sociales ;
- Dans cette hypothèse, le remboursement des frais de petit déjeuner peut être assuré sur la base des frais réellement engagés, l'arrêté du 20 décembre 2012 ne fixant aucune limite d'exonération pour ce type de frais en cas de versement d'une allocation forfaitaire.

Grand déplacement outre-mer

Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon et autres territoires français situés outre-mer

- Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement professionnel dans les départements d'outre-mer, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon ainsi que dans les autres territoires français situés outre-mer ;
- Les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas le montant des indemnités de mission allouées pour les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;
- En l'absence de barème unique fixant le taux des indemnités de mission pour l'ensemble des fonctionnaires, il convient de retenir le taux maximal de l'indemnité de mission comme limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des allocations forfaitaires.

DOM, collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon

- Lorsque le salarié est en déplacement professionnel en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- L'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas à hauteur de 17,50 € et de logement dans la limite de 70 €.

Textes de référence : Article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 et arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

Wallis-et-Futuna, Nouvelle-Calédonie et Polynésie Française

- Lorsque le salarié est en déplacement professionnel à Wallis-et-Futuna, en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française ;
- L'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans la limite de 21 € pour dépenses supplémentaires de repas et à hauteur de 90 € pour les frais de logement.

Textes de référence : Article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 et arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

Terres australes et antarctiques françaises

- Lorsque le salarié est en déplacement dans les Terres australes et antarctiques françaises (TAAF) ;
- L'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement engagées par le salarié pour la nourriture et le logement, sous réserve que ces dépenses soient justifiées.
- Sont visés les déplacements dans les Îles de Saint-Paul et d'Amsterdam, l'archipel Crozet, l'archipel des Kerguelen et la Terre-Adélie.

Grand déplacement à l'étranger

- Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement professionnel à l'étranger ;
- Les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement sont réputées utilisées conformément à leur objet pour **la fraction qui n'excède pas** le taux de l'indemnité journalière pour les déplacements temporaires à l'étranger des personnels civils de l'État.

Le barème est fixé par l'annexe 1 de l'arrêté du 3 juillet 2006.

L'article 2 de l'arrêté du 3 juillet 2006 dispose que le taux maximal de l'indemnité de mission versée aux personnels de l'État en déplacement à l'étranger est réduit de :

- 65 % lorsque le salarié est logé gratuitement, c'est-à-dire lorsque l'employeur fournit le logement ou prend en charge directement les frais d'hébergement en réglant directement l'hôtelier.
- 17,5 % lorsqu'il est nourri à l'un des repas,
- 35 % lorsqu'il est nourri aux deux repas.

Pour l'application de l'arrêté du 20 décembre 2002, il doit être tenu compte de ces réductions pour la détermination de la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cas particuliers : Monaco, île de Ross

Monaco

- Les déplacements des personnels de l'Etat dans la Principauté de Monaco ouvrent les mêmes droits que ceux afférents au territoire métropolitain de la France ;
- L'article 1er de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixe le montant du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires à 17,50 € par repas et à 70 € pour l'hébergement ;
- En conséquence, les indemnités forfaitaires de repas et d'hébergement à Monaco sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans ces limites.

Texte de référence : Article 2 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

L'île de Ross située en Antarctique

- Dans le cadre d'une mission effectuée par un salarié sur la base américaine de Mac Murdo située sur le territoire de la Dépendance de Ross, territoire revendiqué par la Nouvelle-Zélande, l'employeur utilisera, s'il opte pour le système des allocations forfaitaires, la valeur de l'indemnité journalière de mission temporaire propre aux États-Unis (monnaie : dollar US) ;
- En revanche, pour les journées de mission sur le reste du territoire de la dépendance de Ross (exemple : base scientifique Scott), le barème utilisé est celui de la Nouvelle-Zélande (monnaie : dollar néo-zélandais).

Combinaison des modes de remboursement

- Pour les grands déplacements en France métropolitaine, dans les DOM, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les autres territoires français situés outre-mer, le montant du forfait repas et du forfait hébergement **est dissocié** alors que pour les déplacements à l'étranger ce montant est global ;
- Il est toutefois admis, à titre de **tolérance**, pour les déplacements à l'étranger, que l'employeur puisse **combinaison** les 2 modes d'indemnisation.

- Ainsi, l'employeur peut rembourser d'une part le montant réel des frais d'hébergement justifié par le salarié et, d'autre part, les frais de repas sous forme d'allocations forfaitaires, ou inversement.

Dans cette hypothèse, les dépenses supplémentaires sont réputées être utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas :

- 40 % du montant de l'indemnité de mission globale, pour les repas,
- 60 % du montant de l'indemnité de mission globale, pour l'hébergement.

Exemple 1

- Un salarié est envoyé en mission en Autriche pendant 3 jours ;
- Son employeur prend en charge les frais de nourriture sous forme d'**allocations forfaitaires** et rembourse sur justificatifs le montant réel des frais d'hébergement ;
- Allocation forfaitaire prévue par le texte : 175 €/jour (repas et hébergement) en valeur 2021.
- Les allocations forfaitaires de repas sont exclues de l'assiette des cotisations dès lors qu'elles n'excèdent pas 40 % du montant forfaitaire global (3 x 175 € = 525 €) soit 210 € pour les 3 jours de déplacement.

Exemple 2

- Un salarié est envoyé en mission en Espagne pendant 4 jours ;
- Son employeur lui rembourse le montant réel de ses frais de repas sur justificatifs, et ses frais d'hébergement sous forme d'allocations forfaitaires ;
- Allocation forfaitaire prévue par le texte : 132 €/ jour (repas et hébergement) ;
- Concernant les frais d'hébergement, les allocations forfaitaires sont exclues de l'assiette des cotisations dès lors qu'elles n'excèdent pas 60 % du montant global (4 x 132 € = 528 €) soit 316,80 €.

Cas particuliers : secteurs activité

Entreprise de travail temporaire (ETT), société de service en ingénierie informatique (SSII) et entreprise de portage salarial

- Les salariés en mission ayant leur domicile à l'étranger peuvent, en l'absence (dûment attestée) de résidence fixe en France à proximité de leur lieu de travail (entreprise cliente) ;
- Bénéficiaire d'une indemnisation de leurs frais professionnels au titre du grand déplacement dans les mêmes conditions que les salariés métropolitains, eux-mêmes placés en situation de grand déplacement.

Entreprise de transport routier

- La présence d'une couchette dans le véhicule d'un chauffeur routier n'est pas susceptible de remettre en cause, à elle seule, l'utilisation de l'indemnité d'hébergement dont il peut bénéficier ;
- Cependant, lorsqu'il est démontré que l'intéressé n'engage aucune dépense pour l'hébergement, l'indemnité en question n'est pas utilisée conformément à son objet et doit, de ce fait, être réintégrée à l'assiette des cotisations.

Texte de référence : Article 14 de l'annexe I du Protocole du 30 avril 1974 de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950

- Compte tenu des principes régissant l'indemnisation des situations de grand déplacement, et notamment de l'empêchement pour le salarié de regagner son domicile ;
- Le salarié en situation de grand déplacement à l'étranger qui franchit une ou plusieurs frontières au cours d'une même journée ;
- Peut être indemnisé selon les barèmes applicables à l'un ou l'autre pays concerné pour les frais qu'il a exposés.

Rien ne s'oppose également à ne tenir compte que du barème du pays d'arrivée, si celui-ci est plus favorable au salarié.

- Les conditions de remboursement des frais de grand déplacement dans le transport routier ici exposées ne s'appliquent pas pour les salariés auxquels est applicable la DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels) prévue à

l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 ;

- Dans ce cas, les indemnités perçues par les salariés au titre des remboursements des frais professionnels doivent être réintégrées en totalité dans l'assiette des cotisations sociales avant application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Voyages d'affaires

- Les dépenses engagées par le salarié, à l'occasion de voyages d'affaires, voyages de stimulation, séminaires, etc. constituent des frais professionnels lorsqu'elles sont dûment justifiées ;
- Ces voyages doivent être caractérisés par l'organisation et la mise en œuvre d'un programme de travail et l'existence de sujétions particulières pour le salarié alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession ;
- Pour les frais de voyage, l'employeur doit produire le programme de travail et justifier les frais exposés individuellement par les salariés.

Voyage pris en charge

- Lorsque le voyage est pris en charge par l'employeur, le salarié n'expose aucun frais professionnel éligible à une prise en charge.

Prise en charge voyage d'agrément

- Le remboursement ou la prise en charge des frais de voyage d'agrément ;
- Constituent des éléments de rémunération devant être **réintégrés** dans l'assiette des cotisations.

Voyage pris en charge et caractère professionnel prépondérant

- Enfin, lorsque le voyage est pris en charge par l'employeur et présente un caractère professionnel prépondérant, **aucun avantage en nature** ne doit être retenu, même pour la fraction correspondant à l'agrément ;
- Tel n'est pas le cas lorsque les salariés ont travaillé moins de la moitié du temps passé sur place et que le voyage a été ouvert aux conjoints des salariés contre une participation financière minimale. De même, lorsque l'employeur prend en charge ou rembourse les frais de voyage du conjoint (qui n'est pas salarié par ailleurs de l'entreprise) ainsi que de sa famille, la prise en charge de ces frais personnels doit être réintégrée dans l'assiette sociale en tant qu'elle est constitutive d'un avantage salarial.

Texte de référence : Cour de cassation - 2ème Chambre civile – 20 mars 2008 Société des constructions de la Côte d'Émeraude c/ Urssaf des Côtes-d'Armor

Frais de mobilité

Notion de mobilité professionnelle

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.

Le travailleur salarié ou assimilé est présumé placé dans cette situation :

- Lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est **au moins égale à 50 kilomètres** (aller ou retour) ;
- Et que celle-ci entraîne un temps de trajet au moins égal à **1 heure 30 minutes** (aller ou retour).

Le **cumul** de ces 2 conditions constitue une **présomption simple**, compte tenu en particulier de l'empêchement pour le salarié de regagner son domicile en fin de journée.

1. Lorsque le critère de distance n'est pas rempli ;
2. La mobilité professionnelle est néanmoins caractérisée dès lors que le temps d'un trajet (aller simple) est, quel que soit le mode de transport, au moins égal à 1 heure 30 minutes.

Ce critère de temps de transport constitue une condition dont l'absence fait obstacle à la qualification de mobilité professionnelle.

La durée de 1 heure 30 minutes correspond à la durée minimale de trajet en deçà de laquelle le trajet ne peut être réalisé par aucun moyen de transport habituellement utilisé par le salarié (voiture, cyclomoteur, vélomoteur, scooter, motocyclette, transports en commun, vélo).

Texte de référence : Cour de cassation, 17 septembre 2015, 2ème chambre civile - pourvoi n°14-20896

Régime social applicable aux indemnités de mobilité

- La prise en charge par l'employeur de tout ou partie des dépenses résultant du changement de résidence ;
- Peut être exclue 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.

Peuvent être qualifiées de frais professionnels les dépenses résultant :

- D'une mutation définitive imposée par l'employeur au sein de l'entreprise ou du groupe ;
- Du changement de poste, au sein de l'entreprise ou du groupe, demandé par le salarié ;
- D'un changement temporaire de lieu de travail imposé par l'employeur ou sollicité par le salarié ;
- De l'affectation à l'étranger du salarié exerçant en France ;
- De l'affectation en France du salarié appartenant à l'entreprise ou au groupe d'entreprise exerçant à l'étranger ;
- D'une embauche sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, lorsque le changement de résidence à l'occasion de cette embauche ne relève pas d'une pure convenance personnelle.

Cette dernière possibilité peut résulter de circonstances liées :

- Soit à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emploi) ;
- Soit à des contraintes familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou de la personne liée au salarié par un PACS, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants...).

La notion de pure convenance personnelle doit par ailleurs être appréciée au cas par cas dans les mêmes conditions qu'en matière fiscale.

Texte de référence : Article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002

Règles applicables en cas d'indemnisation forfaitaire

Principe général

- L'employeur est autorisé à exclure de l'assiette des contributions et cotisations dans la limite d'un forfait les frais mentionnés ci-après engagés par le salarié dans le cadre d'une mobilité professionnelle, sous réserve que les circonstances de fait soient démontrées.

Indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture

Sont considérés comme des dépenses d'hébergement provisoire :

- Le prix d'une chambre d'hôtel ;
- Les frais de restauration ;
- Ainsi que les frais d'une pension ;
- Ou encore, les frais d'emplacement d'une caravane ou d'un mobil-home ;
- Et les frais de toute location par nuitée ou mensuelle.

Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture

dans l'attente d'un logement définitif sont exclues de l'assiette des cotisations dans la limite :

- De 76,10 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) par jour, pour une durée maximale de 9 mois.

Cette valeur est revalorisée chaque année au 1er janvier, conformément au taux prévisionnel d'évolution des prix à la consommation figurant au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

Cette déduction n'est possible :

1. Que si l'intéressé dispose d'un logement provisoire en raison de la localisation du nouvel emploi ;
2. Que l'ancien logement est éloigné d'au moins 50 km du lieu du nouvel emploi ;
3. Et que le temps de trajet, aller ou retour, entre le domicile habituel et le nouveau lieu de travail est au moins égal à 1h30.

La possibilité d'exclure les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire est par ailleurs conditionnée par la recherche d'un nouveau logement.

La limite de 9 mois ne s'applique qu'en cas de **remboursement au forfait**.

Lorsque l'employeur opte pour l'indemnisation des dépenses réellement engagées, cette limite n'est pas applicable si les circonstances de fait démontrent qu'il y a lieu de considérer qu'un hébergement provisoire demeure justifié.

Par exception, les salariés sous contrat à **durée déterminée** n'ont pas à produire d'attestation de recherche d'un nouveau logement.

Indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement

Les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement correspondent :

A l'ensemble des dépenses nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements), à sa remise en état (travaux de plomberie, plâtrage...) et à son aménagement.

Peuvent donc être concernés :

- Les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau et du gaz, du téléphone ;
- Les frais de mise en place d'appareils ménagers ;
- Les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacements des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.) ;
- Les frais de réexpédition du courrier ;
- Les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location ;
- Une partie des frais de notaire en cas d'acquisition d'un nouveau logement ;
- Les frais de changement de plaques d'immatriculation (pour les plaques immatriculées au format 000-AAA-00 imposant un changement de plaque en cas de changement de résidence) et de carte grise des véhicules.

Les frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ne sont pas éligibles à cette indemnité. Il s'agit notamment :

- De la caution, en cas de location ;
- De la partie des frais due au titre des taxes et droits qui seront reversés au Trésor Public, notamment en cas d'acquisition ;
- Des dépenses de décoration du logement (revêtements de sol et revêtements muraux alors que ces revêtements n'étaient pas abîmés, meubles, voilages, éclairages...).

En outre, le remboursement de frais non strictement nécessaires et de dépenses somptuaires constitue la prise en charge de **dépenses personnelles** et entre à ce titre dans l'assiette de cotisations.

Ces dépenses sont exonérées dans la limite de :

- 524,30 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) pour une personne seule ou un couple ;
- Majorée de 127,10 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) par enfant à charge ;
- Dans la limite de 1905,30 € (valeur au 1^{er} janvier 2021).

Mobilité professionnelle

Nature de l'indemnité	Limite forfait pour 2021
Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1.524,30 €
Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré de par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) et ne peut excéder	127,10 € 1.905,30 €

La notion d'enfant à charge doit s'entendre au sens des articles 193 et suivants du code général des impôts.

Ces valeurs sont revalorisées chaque année au 1er janvier conformément au taux prévisionnel d'évolution des prix à la consommation figurant au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

Indemnisation forfaitaire

- Le bénéfice de l'indemnisation forfaitaire suppose la démonstration des circonstances de fait établissant la réalité de la situation.
- L'employeur n'a en revanche pas à fournir les justificatifs des dépenses engagées pour le salarié dès lors que l'indemnisation est au plus égale à la limite d'exonération.

Indemnisation « au réel »

- Lorsque l'employeur opte pour l'indemnisation des dépenses réellement engagées dans les conditions prévues au 2 du B de la présente section, cette limite d'exonération n'est pas applicable, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Règles applicables en cas d'indemnisation frais réellement engagés

Principe général

- L'employeur peut également déduire certains frais de mobilité sur la seule base des dépenses réellement engagées par salarié, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Indemnités destinées à compenser les frais de déménagement

Les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement comprennent :

- Les frais de déménagement des biens du salarié proprement dits ;
- Les frais de transport et d'hôtel du salarié et des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence ;
- Les frais de déplacement nécessaires à la recherche d'un nouveau logement (dans la limite de trois voyages de reconnaissance comprenant le séjour et les frais de transport (billets d'avion, de train...) du salarié et d'une deuxième personne accompagnante) ;
- Les frais de garde-meuble.

Indemnités destinées à compenser les frais de mobilité à l'étranger

Peuvent bénéficier des indemnités destinées à compenser les frais de mobilité à l'étranger :

- Le salarié envoyé en mission temporaire ou muté en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficie pas du régime de détachement, en vertu du règlement CEE 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 ;
- Le salarié d'entreprise française détaché à l'étranger qui continue de relever du régime général.

S'agissant de la mobilité professionnelle exercée en dehors du territoire métropolitain, et notamment de la France vers l'étranger et inversement, l'arrêté du 20 décembre 2002 n'admet la déduction, sur la base des dépenses réellement engagées, que des seules indemnités versées à l'occasion d'une mutation ou d'un envoi en mission du salarié, à l'initiative de l'employeur.

En conséquence, la prise en charge par l'entreprise française des dépenses d'installation pour travailler en France du salarié venant de l'étranger qu'elle recrute n'entre pas dans les cas de mobilité professionnelle autorisant une exclusion de l'assiette, et doit donc être assujettie à cotisations et contributions sociales.

Indemnités frais exposés, mission temporaire ou mutés de la métropole vers les territoires français outre-mer et inversement

- Dans les cas des indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mission temporaire ou mutés de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre ;
- Les dépenses engagées par salarié, bien que se rapportant indistinctement au salarié et à sa famille (conjoint et enfants) sont considérées comme des dépenses à caractère spécial inhérentes à la fonction et à l'emploi lorsqu'elles résultent directement de la décision de l'employeur d'envoyer son salarié en mobilité professionnelle pour une longue période ou une période temporaire.

L'employeur peut ainsi déduire les remboursements concernant :

- Les frais de transport comprenant :
 1. Le voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint ;
 2. Le voyage aller et retour du salarié, de son conjoint et de ses enfants, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité ;
 3. Le voyage d'urgence (pour raison médicale, familiale...) en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires de l'ensemble français pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire du pays étranger ;
 4. Le voyage annuel en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés outre-mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire du pays étranger. Le voyage annuel du conjoint et des enfants peut être aussi déduit ;
 5. La location de voiture à l'arrivée et au départ, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité.
- Les frais de logement comprenant :
 1. Les frais de déménagement ;
 2. Les frais d'hôtel pendant la période de déménagement, pour le salarié, son conjoint et ses enfants ;
 3. Les frais de garde-meuble en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés outre-mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires ou à l'étranger pour le salarié originaire du pays étranger, pendant la période de déménagement ;
 4. Le double loyer au début et à la fin de la mobilité ;
 5. Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif ainsi que les frais de réinstallation immédiatement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement.
- Les remboursements divers :
 1. De cours de français pour le salarié étranger au moment de son installation en France ou cours de langue étrangère pour le salarié envoyé hors de France ;
 2. De frais de passeport, de visa ou de vaccination ;
 3. De frais de scolarité des enfants dans le pays d'accueil.

Lorsque se cumulent simultanément des situations de mobilité et de grand déplacement et que le salarié bénéficie du cumul des indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement et des frais supplémentaires de nourriture, une double indemnisation est possible.

Elle doit alors porter sur l'indemnité d'hébergement provisoire et l'indemnité de grand déplacement, à l'exception, pour cette dernière de la part représentative de la nourriture.

Exemple :

Contexte :

- Un salarié qui travaille à Paris est muté à Bordeaux sur un nouveau poste de travail ;
- Il entre donc dans le cadre de la mobilité ;
- Il perçoit, pendant 9 mois, l'indemnité forfaitaire d'hébergement provisoire de 76,10 € ;
- Pendant cette période de 9 mois, il est envoyé, en mission, 15 jours à Marseille ;

- Il est donc pendant ces 15 jours en grand déplacement.

Traitement :

- Comme le forfait de 76,10 € qu'il perçoit dans le cadre de la mobilité, au titre de l'hébergement provisoire, comprend les frais supplémentaires de nourriture ;
- Il ne pourra être indemnisé, au titre du grand déplacement, que des frais supplémentaires de logement (forfait 50,80 €) et non de la nourriture, car il ne peut être indemnisé 2 fois à ce titre.

L'exclusion de l'assiette sociale des indemnités allouées dans le cadre de la mobilité professionnelle est conditionnée par la non application par l'employeur d'une déduction forfaitaire spécifique prévue à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002. En effet, aucune exception à la règle du non cumul n'est admise à ce titre.

Frais engagés par le salarié en situation de télétravail

Définition télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle :

1. Un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur ;
2. Est effectué par un salarié hors de ces locaux, 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.

Frais engagés

- Les frais engagés par le salarié en situation de télétravail sont considérés comme des **charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi** ;
- Sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

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

Article L1222-9

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (VD)

I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- 1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- 2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- 3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- 4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Prise en charge obligatoire

L'employeur a l'**obligation de prendre en charge** 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.

Texte de référence : Article L.1222-10 du code du travail

Article L1222-10

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

3 catégories de frais

3 catégories de frais peuvent être identifiées et exclues de l'assiette des cotisations :

1. Les frais fixes et variables liés à la **mise à disposition** d'un **local privé** pour un usage professionnel ;
2. Les frais liés à l'**adaptation** d'un local spécifique ;
3. Les frais de **matériel** informatique, de connexion et fournitures diverses.

D'autres frais professionnels peuvent être admis, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit de frais professionnels liés au télétravail.

Modalités d'évaluation

Le tableau ci-après détaille les modalités d'évaluation des frais considérés comme des **frais professionnels exclus** de l'assiette des cotisations.

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
<p>Les frais fixes :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel, · Taxe d'habitation, · Taxe foncière sur les propriétés bâties, · Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères, · Charges de copropriété, · Assurance multi-risques habitation. 	<p>Valeur réelle : Quote-part des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale).</p> <p>A titre d'exemple : Appartement de 70 m². Surface du local affecté à l'usage professionnel : 10 m². Le loyer s'élève à 350 euros par mois et la prime d'assurance à 15 euros par mois. Le montant des frais déductibles s'élève donc à $365 \times 10/70 = 52$ euros.</p>
<p>Les frais variables :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Chauffage et/ou climatisation, · Electricité. 	<p>Valeur réelle : Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.</p>
<p>Dépenses d'acquisition du mobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Bureau ergonomique, · Fauteuil ergonomique, · Etagères, meubles de rangement, · Lampe de bureau. 	<p>Prêt de mobilier : Absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible ; Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.</p> <p>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire : Remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.</p> <p>Modalités de déduction : Annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale). Pour le petit mobilier non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.</p>
<p>Frais liés à l'adaptation du local :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Frais de diagnostic de conformité électrique, · Installations de prises (téléphoniques, électriques, etc.), · Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail. 	<p>Valeur réelle : L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux d'aménagement).</p>
<p>Matériels informatiques et périphériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ordinateur, · Imprimante, · Modem. 	<p>Prêt de matériel : Absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié : pas de remboursement de frais possible ; Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a don définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.</p> <p>Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire : Remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.</p> <p>Modalités de déduction : Annuités d'amortissement du matériel (pratique comptable et fiscale). Pour le petit matériel non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.</p>
<p>Consommables :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ramettes de papier, · Cartouches d'encre, · Etc... 	<p>Valeur réelle : L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture</p>

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
· Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...)	<u>Valeur réelle</u> : L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture

Cas des titres-restaurants

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

- Lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants ;
- Il **peut** en être de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite (NDLR : nous remarquerons qu'il s'agit ici d'une possibilité et non une obligation, comme nous pouvions l'imaginer auparavant);
- Ces titres restaurants bénéficient des mêmes exonérations, sous les mêmes conditions, que pour les autres travailleurs.

Site URSSAF

Nous remarquerons que le site URSSAF, dans sa version consultée le 25 mars 2021, est beaucoup plus ferme et explicite en indiquant que :

1. Le télétravailleur est un salarié à part entière ;
2. Il bénéficie des **mêmes droits** individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise,
3. Si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il **en est de même** pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite ;
4. Les conditions de travail du télétravailleur doivent être équivalentes à celles des travailleurs exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise, pour l'attribution de titres-restaurants : une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

Extrait du site URSSAF, en date du 25 mars 2021 :

Attribution de titres-restaurants à un salarié exerçant son activité en télétravail

Le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de :

rémunération (elle ne doit pas être inférieure au minimum prévu pour une personne de même qualification occupant un poste de même nature) ;

politique d'évaluation ;

formation professionnelle ;

avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances...).

Si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite.

Les conditions de travail du télétravailleur doivent être équivalentes à celles des travailleurs exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise, pour l'attribution de titres-restaurants : une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

Une allocation forfaitaire alternative

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.

Ainsi, un travailleur qui réalise :

- 2 jours de télétravail toutes les semaines peut bénéficier d'une indemnité de 20 € par mois destinée à couvrir les frais, sans justificatif.
- Le montant de l'indemnité est limité à 50 € (NDLR : soit une valeur correspondant à 5 jours de travail 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).

En cas de remboursement dépassant ces limites, l'exonération de cotisations et contributions sociales ne pourra être admise que sur la base des justificatifs produits à l'occasion des contrôles.

Frais d'ateliers des travailleurs à domicile

Rappel du principe de la rémunération du travailleur à domicile

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.

Texte de référence : 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.

Texte de référence : 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

- 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 professionnels : les cas particuliers

Dépenses exceptionnelles engagées par le salarié pour le compte de l'entreprise

- A titre exceptionnel (en situation d'urgence notamment) un salarié peut être amené à **exposer des frais** pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise alors que **l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas** ;
- 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.

Seules les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme des frais professionnels.

Les factures constituent la justification des dépenses.

Dépenses engagées par le salarié à la demande de l'employeur

- Les **dépenses engagées par le salarié à la demande de son employeur**, par exemple pour l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle en vue de la promotion de l'entreprise, constituent des **frais professionnels** ;
- 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.

Seules les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme des frais professionnels.

Les factures constituent la justification des dépenses.

L'employeur doit en outre être en capacité de prouver que les dépenses ont bien été engagées à sa demande et dans l'intérêt de l'entreprise.

Dépenses des salariés des ETT, du BTP, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle

- Pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle ;
- Des limites **spécifiques d'exonération** s'appliquent pour les indemnités de petit déplacement destinées à couvrir les frais de repas et de transport.

Indemnité transport

- L'indemnité de transport tient compte des distances parcourues aller et retour, multipliées par la moitié de la valeur du barème kilométrique fiscal prévu pour un véhicule de quatre chevaux fiscaux, barème publié annuellement par l'administration fiscale (soit pour 2020 un montant de 0,2615 euros au Km).

La distance parcourue est appréciée :

- Pour les entreprises de travail temporaire, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur ;
- Pour les entreprises de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou au lieu de rattachement du salarié défini par le contrat de travail (siège social ou établissement de rattachement) ;
- Et pour les ouvriers des entreprises de travaux publics et du bâtiment, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou par rapport au lieu de rattachement prévu au contrat de travail (siège social ou établissement dont dépend le salarié).

L'option entre l'une ou l'autre de ces modalités doit être exercée annuellement pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Indemnité de repas

- A la valeur de l'indemnité journalière de transport s'ajoute la valeur de l'indemnité de repas de 9,40 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) pour le repas, lorsqu'il n'est pas démontré que le salarié se trouve dans l'obligation de prendre un repas au restaurant, et de 19,10 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) lorsqu'il est démontré que le salarié est dans l'obligation de prendre un repas au restaurant.

Ces valeurs sont revalorisées chaque année au 1er janvier, conformément au taux prévisionnel d'évolution des prix à la consommation figurant au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche

Régime exonération

- L'exonération des sommes n'est admise que dans la mesure où l'employeur ne pratique pas sur la rémunération des intéressés, lorsqu'ils y sont éligibles, la DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels) dont peuvent bénéficier certaines professions en application de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
- Ce régime particulier d'indemnisation dispense les entreprises visées qui entendent s'y référer de justifier du mode de transport utilisé et du montant des frais de transport réellement exposés par les salariés à l'occasion de leurs déplacements.

Texte de référence : Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Dépenses des maîtres-chiens / agents de sécurité cynophile

- L'indemnisation des maîtres-chiens pour l'entretien de leur animal peut être **exclue de l'assiette des cotisations** à hauteur des **montants prévus par la convention collective**, dans la limite maximale de la durée de travail applicable à l'intéressé, dès lors que son utilisation est conforme à son objet.
- Le salarié doit être effectivement **propriétaire du chien** 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.

Indemnité transport de chien

L'indemnité de transport de chien allouée aux agents de sécurité cynophile compte tenu des contraintes particulières liées conjointement aux horaires de travail, au transport et à l'accompagnement du chien peut être exclue de l'assiette des cotisations dès lors que :

- Son montant est fixé en fonction de l'éloignement du domicile, sur la base de zones concentriques et sur justification de l'utilisation du véhicule personnel,
- Elle est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail pour accomplir une vacation avec son chien,
- Elle n'est pas due pour tout déplacement ne nécessitant pas la présence du chien,
- Elle est exclusive de toute participation au paiement d'un titre de transport en commun pour le trajet domicile- travail,
- Son montant est inférieur aux limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Texte de référence : Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité

Dépenses des salariés du fait de l'appartenance à un ordre professionnel

- 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) ;
- 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 **prise en charge par l'employeur des cotisations ordinales** présente un **caractère professionnel** autorisant de **ne pas les intégrer dans l'assiette des cotisations** et contributions sociales.

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.

Prise en charge coût renouvellement

- Le coût du renouvellement est donc une dépense qui incombe pour partie à la fois au salarié et à l'employeur ;
- Par suite, dans le cas où l'employeur **prend à sa charge la participation incombant au salarié**, cette prise en charge doit être analysée comme une **prise en charge d'une dépense personnelle** du salarié et doit donc être **réintégré** dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.
- En revanche, la **participation patronale dans la limite de la moitié des frais ne doit pas être soumise** à cotisations ni à contributions sociales, même en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique.

Dépenses d'entretien des vêtements de travail

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.

Exemple

- Tailleurs d'hôtesse de l'air ou d'hôtesse d'accueil ;
- Costumes de personnel navigant ;

- Vêtements de cuisinier ou de pâtissier ;
- Tabliers de femme de chambre ;
- Tee-shirts avec logo de l'entreprise ;
- « bleus » de travail ;
- Dispositifs de protection sanitaire mis à disposition des agents accueillant du public ou amenés à se déplacer ;

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 engagées pour l'organisation de sorties au profit de leur personnel handicapé des ESAT

Régime d'exonération sociale travailleurs

- Dans la mesure où les sorties organisées au profit des travailleurs handicapés des ESAT ont une vocation éducative et s'inscrivent dans le cadre de la mission spécifique des ESAT et des obligations des employeurs ;
- Le **remboursement** par l'employeur des frais engagés par les travailleurs dans ce cadre **ne doit pas être assujéti** à cotisations et contributions sociales.

Régime d'exonération sociale personnel ESAT

- Concernant le **personnel salarié des ESAT**, dans la mesure où leur participation à ces sorties est **indispensable** et que celles-ci constituent le **prolongement de l'activité professionnelle** qu'ils exercent habituellement au sein des ESAT ;
- Le **remboursement** des frais se rapportant à ces sorties **ne doit également pas être assujéti** à charges sociales.

Les mises à jour du BOSS

Mise à jour du 1er août 2021

Les repas d'affaires

Les modifications apportées sont signalées en fond jaune, afin d'améliorer la lecture.

Version en vigueur avant modification	Version après modification du 1 ^{er} août 2021
<p>C. Repas d'affaires § 360</p> <p>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.</p> <p>L'abus manifeste s'apprécie en fonction des missions du salarié et de la part que peuvent représenter notamment la prospection ou la représentation, sur justificatifs. Dans tous les cas, il est admis 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, et que les missions du salarié ne justifient pas leur nécessité professionnelle, les repas sont considérés comme des avantages en nature.</p>	<p>C. Repas d'affaires § 360</p> <p>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.</p> <p>L'abus manifeste s'apprécie en fonction des missions du salarié et de la part que peuvent représenter notamment la prospection ou la représentation, sur justificatifs. Dans tous les cas, il est admis 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, et que les missions du salarié ne justifient pas leur nécessité professionnelle, les repas sont considérés comme des avantages en nature.</p>

Explications

Désormais la limite de 1 repas par semaine (ou 5 repas par mois) **n'est plus absolue**.

Lorsque ce quota est dépassé, et que les missions du salarié ne justifient pas leur nécessité professionnelle, les repas sont alors considérés comme des avantages en nature, avec une soumission aux cotisations et contributions sociales qui en découle.

En d'autres termes, cela introduit une tolérance y compris en cas de dépassement du quota de 1 repas par semaine (ou 5 par mois) lorsque cela est **réellement justifié**.

Il conviendra toutefois à bien respecter dans ce cas de tolérance les obligations en lien avec les repas d'affaires, à savoir :

1. Le caractère exceptionnel, et la notion de « frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du salarié » dans l'intérêt de l'entreprise ;
2. Et la production de justificatifs.

Références

Mises à jour du BOSS au 1^{er} août 2021, § 360 et 2215 thématique « frais professionnels »

Mise à jour du 1er octobre 2021

Version avant la mise à jour	Version actualisée
<p>Le paragraphe 570 aborde le traitement des frais professionnels, dans le cadre de l'utilisation des transports publics comme suit :</p> <p>§ 570 L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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. 	<p>A l'occasion de la mise à jour du 1^{er} octobre 2021, le BOSS corrige une erreur rédactionnelle comme suit :</p> <p>§ 570 L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 limité 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.
<p>Les paragraphes 1140 et 1150 abordent le dispositif « forfait mobilités durables ».</p> <p>Les § 1140 et 1150 indiquent :</p> <p>§ 1140 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.</p> <p>§ 1150 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.</p> <p>La prise en charge au titre du forfait mobilités durables sera toutefois exonérée dans la limite de 500 euros 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, ainsi que du remboursement d'éventuels frais de stationnement sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).</p> <p>Exemple : Un salarié expose 600 euros par an au titre de son abonnement aux services de transport en commun pour réaliser ses trajets domicile-lieu de travail. L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % de cet abonnement annuel soit 300 euros. Celui-ci souhaite également verser à son salarié qui utilise le vélo pour se rendre à la gare un forfait mobilités durables de 250 euros par an. 500 euros – 300 euros = 200 euros L'employeur pourra cumuler la prise en charge obligatoire avec le forfait mobilités durables, cependant le forfait mobilités durables ne sera exclu de l'assiette sociale qu'à hauteur de 200 euros.</p>	<p>Une modification du BOSS est réalisée le 1^{er} octobre 2021, afin de prendre en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> · L'augmentation du plafond limitant le montant de l'exonération de cotisations sociales appliquée en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo. <p>§ 1140 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.</p> <p>§ 1150 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.</p> <p>La prise en charge au titre du forfait mobilités durables sera est toutefois exonérée dans la limite de 600 euros 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, ainsi que du remboursement d'éventuels frais de stationnement sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel) au titre des transports en commun.</p> <p>Exemple : Un salarié expose 700 euros par an au titre de son abonnement aux services de transport en commun pour réaliser ses trajets domicile-lieu de travail. L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % de cet abonnement annuel soit 350 euros. Celui-ci souhaite également verser à son salarié qui utilise le vélo pour se rendre à la gare un forfait mobilités durables de 280 euros par an. Dans la mesure où il prend déjà en charge 350 euros au titre de l'abonnement, la part du forfait mobilités durables qui peut être exonérée est toutefois limitée à 250 euros (600 - 350).</p>

Références

Mise à jour du BOSS au 1^{er} octobre 2021

Mise à jour du 24 décembre 2021

Allocation forfaitaire

Allocation forfaitaire	<p>Paragraphe 110</p> <p>Le BOSS ajoute le paragraphe suivant, à l'occasion de sa mise à jour du 24 décembre 2021. Cela concerne le remboursement par l'employeur de frais professionnels sous la forme d'allocations forfaitaires.</p> <p>Est ici abordé le cas particulier :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D'une allocation forfaitaire supérieure à la valeur conventionnelle ; 2. Tout en restant inférieure (ou égale) à la valeur fixée par arrêté du 20 décembre 2002, soit la doctrine administrative précise le BOSS. <p>Le versement par un employeur d'une allocation forfaitaire supérieure à un plafond fixé par voie conventionnelle ne remet pas en cause l'exclusion d'assiette dont bénéficie l'allocation dès lors que celle-ci demeure inférieure au montant fixé par arrêté.</p>
------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Repas chauffeurs routiers

Repas chauffeurs routiers	<p>Paragraphe 340 et 350 :</p> <p>Le BOSS indique que « des modifications viennent sécuriser les conditions de versement des indemnités de frais de repas attribuées aux chauffeurs routiers ».</p> <p>Concrètement, les modifications sont les suivantes : (Les suppressions sont indiquées en fond bleu, les ajouts en fond jaune)</p> <p>Paragraphe 340 :</p> <p>En ce qui concerne les frais de repas des chauffeurs routiers, le choix par l'employeur du mode d'indemnisation forfaitaire le dispense de la production systématique de factures de restauration. Il est admis qu'il est d'usage Dès lors qu'il est d'usage dans la profession de déjeuner au restaurant, l'employeur peut déduire</p> <p>Par conséquent l'employeur peut exclure de l'assiette des cotisations des chauffeurs routiers qu'il emploie l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas.</p> <p>Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction part qui n'excède pas 19,10 euros par repas en 2021.</p> <p>Le salarié est réputé prendre son repas au restaurant sous la réserve qu'un temps de pause pour ce repas soit avéré. que la durée du trajet implique un temps de pause pour ce repas, peu important que le repas soit pris pendant ce temps de pause ou avant ou après la fin du service.</p> <p>Dans ce cas, l'indemnité versée par l'employeur à ce titre est exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 19,10 euros par repas [, dans la limite de deux indemnités de repas au restaurant par jour].</p> <p>En l'absence d'un temps de pause obligatoire, les circonstances d'un repas au restaurant faisant matériellement défaut, permettant de présumer la prise d'un repas ne sont pas réunies.</p> <p>Le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (9,40 euros en 2021).</p> <p>Dans ce cas, il convient d'attester l'existence de la pause pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette des cotisations pour la part qui n'excède pas 19,10 euros par repas en 2021. A défaut, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (9,40 euros en 2021).</p> <p>Version actualisée au 1er janvier 2022 :</p>
Repas chauffeurs routiers	<p>En ce qui concerne les frais de repas des chauffeurs routiers, le choix par l'employeur du mode d'indemnisation forfaitaire le dispense de la production systématique de factures de restauration. Il est admis qu'il est d'usage dans la profession que les chauffeurs routiers prennent leur repas au restaurant. Par conséquent, l'employeur peut exclure de l'assiette des cotisations des chauffeurs routiers qu'il emploie l'indemnité destinée à compenser les dépenses de repas au restaurant. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la part qui n'excède pas 19,10 euros par repas en 2021.</p> <p>Le salarié est réputé prendre son repas au restaurant sous la réserve que la durée du trajet implique un temps de pause pour ce repas, peu important que le repas soit pris pendant ce temps de pause ou avant ou après la fin du service. Dans ce cas, l'indemnité versée par l'employeur à ce titre est exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 19,10 euros par repas [, dans la limite de deux indemnités de repas au restaurant par jour]. En l'absence de temps de pause obligatoire, les circonstances permettant de présumer la prise d'un repas ne sont pas réunies. Dans ce cas, il convient d'attester l'existence de la pause pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette des cotisations pour la part qui n'excède pas 19,10 euros par repas en 2021. A défaut, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (9,40 euros en 2021).</p> <p>Paragraphe 350 :</p> <p>Lorsque les chauffeurs routiers sont contraints, en raison de leur horaire particulier de travail, de prendre un casse-croûte puis et un repas au restaurant au cours de leur déplacement à des heures précises, décalées dans le temps, et que l'employeur leur verse les deux indemnités corrélatives (soit une indemnité de 9,40 euros ainsi qu'une indemnité de 19,10 euros par jour en valeur 2021), celles-ci sont considérées être utilisées conformément à leur objet et peuvent être déduites exclues de l'assiette de cotisations (dans la limite de 9,40 euros pour l'indemnité de casse-croûte et de 19,10 euros d'indemnité de repas au restaurant en valeur 2021).</p> <p>Version actualisée au 1er janvier 2022 :</p> <p>Lorsque les chauffeurs routiers sont contraints, en raison de leur horaire particulier de travail, de prendre un casse-croûte et un repas au restaurant au cours de leur déplacement à des heures précises, décalées dans le temps, et que l'employeur leur verse les deux indemnités corrélatives, celles-ci sont considérées être utilisées conformément à leur objet et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations (dans la limite de 9,40 euros pour l'indemnité de casse-croûte et de 19,10 euros d'indemnité de repas au restaurant en valeur 2021).</p>

Covoiturage

Covoiturage	<p>Paragraphe 400 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le BOSS confirme qu'une précision est apportée pour clarifier les conditions dans lesquelles l'indemnité kilométrique peut être versée à un salarié qui pratique le covoiturage. Version avant mise à jour - Le salarié doit en outre attester qu'il ne transporte dans son véhicule aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités. Version après mise à jour - Pour la pratique du covoiturage, seul le propriétaire du véhicule peut bénéficier de l'indemnité pour un trajet donné.
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Chauffeur routier et grand déplacement

Chauffeur routier et grand déplacement	<p>Paragraphe 1460 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Le BOSS confirme que : <ul style="list-style-type: none"> · Une modification prend en compte l'usage de la profession de chauffeur routier qui conduit le salarié en situation de grand déplacement à engager des frais supplémentaires de nourriture et d'hébergement. - Version avant mise à jour - La présence d'une couchette dans le véhicule d'un chauffeur routier n'est pas susceptible de remettre en cause, à elle seule, l'utilisation de l'indemnité d'hébergement dont il peut bénéficier. Cependant, lorsqu'il est démontré que l'intéressé n'engage aucune dépense pour l'hébergement, l'indemnité en question n'est pas utilisée conformément à son objet et doit, de ce fait, être réintégrée à l'assiette des cotisations. - - Version après mise à jour - Il est admis qu'il est d'usage dans la profession que les chauffeurs routiers en situation de grand déplacement engagent des frais supplémentaires de nourriture et d'hébergement. Lorsqu'un chauffeur routier est en situation de grand déplacement, l'employeur peut donc exclure de l'assiette des cotisations l'indemnité de grand déplacement destinée à compenser ces dépenses supplémentaires. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet dans les conditions prévues à la section 2 du présent chapitre 5. Ainsi, la présence d'une couchette dans le véhicule d'un chauffeur routier n'est pas susceptible de remettre en cause la présomption de l'utilisation conforme de l'indemnité d'hébergement.
----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Évènement festif

Évènement festif	<p>Paragraphe 1520 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Le BOSS confirme qu'à l'occasion de la mise à jour du 24 décembre 2021 : <ul style="list-style-type: none"> · Un ajout complète la partie sur les voyages d'affaires et séminaires d'entreprise ; · Pour préciser les conditions dans lesquelles l'organisation par l'employeur une fois par an d'un évènement festif de fin d'année ou d'anniversaire de l'entreprise ne constitue pas un avantage en nature. - Cette modification se matérialise par l'ajout d'un arrêt de la Cour de cassation du 9 juillet 2014, où les juges avaient considéré qu'une « soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs se déroulait dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise ; qu'elle en a exactement déduit que cette manifestation constituait un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel et ne relevait dès lors pas d'une activité sociale et culturelle ». - Arrêt Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juillet 2014, 13-18.577, Publié au bulletin - Un ajout est également effectué au paragraphe 1520 comme suit : Par dérogation, aucun avantage en nature ne doit être retenu lorsque le CSE ou l'employeur, même en présence d'un CSE, organise, au maximum une fois par an, un évènement festif de fin d'année ou d'anniversaire de l'entreprise si l'ensemble des salariés y est convié et que le coût de l'évènement est global et non individualisé.
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tests virologiques

Test virologiques

Dans le cadre de la présentation des mises à jour réalisées sur le BOSS le 24 décembre 2021, le paragraphe suivant est proposé :

Frais professionnels – remarque générale avant l'annexe :

Dans le contexte de la crise du Covid-19, une précision porte sur les dépenses spécifiques engagées par le salarié pour réaliser des tests virologiques.

Les frais de test peuvent être qualifiés de frais professionnels uniquement si le salarié est soumis à l'obligation de présenter un test virologique négatif et qu'il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test (déplacement professionnel à l'étranger par exemple). Autrement, la prise en charge par l'employeur des frais de test constitue un avantage en nature à intégrer dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

Exemples :

1. Si un salarié doit se rendre dans un pays tiers qui exige un test et que la vaccination ne constitue pas un moyen de se soustraire à cette obligation, le coût du test constitue un frais professionnel.
2. Si un salarié doit effectuer un déplacement professionnel sur le territoire national, ce qui nécessite la présentation d'un passe sanitaire, les frais liés à un éventuel test virologique négatif ne constituent pas des frais professionnels. Si l'employeur décide de les prendre en charge, le montant remboursé constitue un avantage en nature.

Références

Publication du 24 décembre 2021 sur le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale), mises à jour thématiques « avantage en nature, frais professionnels et indemnité de rupture »

Mise à jour du 3 novembre 2022

Résumé de la mise à jour :

§ 170, 180, 210, 240, 260, 340 et 350

Revalorisation à compter du 1er septembre 2022, prévue par la loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, du montant maximal des indemnités de repas bénéficiant d'une exemption de cotisations et de contributions sociales.

§ 170

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

Ces indemnités ne sont pas cumulables. Lorsque le salarié se trouve au cours d'une même période dans une situation où se cumulent les indemnités énumérées ci-dessous, 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 9,50 euros (valeur 2022).

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

Ces indemnités ne sont pas cumulables. Lorsque le salarié se trouve au cours d'une même période dans une situation où se cumulent les indemnités énumérées ci-dessous, 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 9,50 euros (valeur du 1er janvier 2022 au 31 août 2022). Ce montant est porté à 9,90 euros à compter du 1er septembre 2022.

§ 180

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

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 6,80 euros en 2022.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

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 6,80 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et 7,10 euros à compter du 1er septembre 2022.

§ 210

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant, 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 9,50 euros en 2022.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant, 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 9,50 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et 9,90 euros à compter du 1er septembre 2022.

§ 240

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

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 19,40 euros par repas en 2022.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

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 19,40 euros par repas entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et 20,20 euros à compter du 1er septembre 2022.

§ 340

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

En ce qui concerne les frais de repas des chauffeurs routiers, le choix par l'employeur du mode d'indemnisation forfaitaire le dispense de la production systématique de factures de restauration. Il est admis qu'il est d'usage dans la profession que les chauffeurs routiers prennent leur repas au restaurant. Par conséquent, l'employeur peut exclure de l'assiette des cotisations des chauffeurs routiers qu'il emploie l'indemnité destinée à compenser les dépenses de repas au restaurant. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la part qui n'excède pas 19,40 euros par repas en 2022.

Le salarié est réputé prendre son repas au restaurant sous la réserve que la durée du trajet implique un temps de pause pour ce repas, peu important que le repas soit pris pendant ce temps de pause ou avant ou après la fin du service. Dans ce cas, l'indemnité versée par l'employeur à ce titre est exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 19,40 euros par repas, dans la limite de deux indemnités de repas au restaurant par jour. En l'absence de temps de pause obligatoire, les circonstances permettant de présumer la prise d'un repas ne sont pas réunies. Dans ce cas, il convient d'attester l'existence de la pause pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette des cotisations pour la part qui n'excède pas 19,40 euros par repas en 2022. A défaut, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (9,50 euros en 2022).

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

En ce qui concerne les frais de repas des chauffeurs routiers, le choix par l'employeur du mode d'indemnisation forfaitaire le dispense de la production systématique de factures de restauration. Il est admis qu'il est d'usage dans la profession que les chauffeurs routiers prennent leur repas au restaurant. Par conséquent, l'employeur peut exclure de l'assiette des cotisations des chauffeurs routiers qu'il emploie l'indemnité destinée à compenser les dépenses de repas au restaurant. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la part **qui n'excède pas 19,40 euros par repas entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et 20,20 euros à compter du 1er septembre 2022.**

Le salarié est réputé prendre son repas au restaurant sous la réserve que la durée du trajet implique un temps de pause pour ce repas, peu important que le repas soit pris pendant ce temps de pause ou avant ou après la fin du service. Dans ce cas, l'indemnité versée par l'employeur à ce titre est exclue de l'assiette des cotisations **dans la limite de 19,40 euros par repas, entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 puis de 20,20 euros à compter du 1er septembre 2022**, dans la limite de deux indemnités de repas au restaurant par jour. En l'absence de temps de pause obligatoire, les circonstances permettant de présumer la prise d'un repas ne sont pas réunies. Dans ce cas, il convient d'attester l'existence de la pause pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette des cotisations pour la part qui n'excède pas **19,40 euros par repas entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 puis 20,20 euros à compter du 1er septembre 2022**. A défaut, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise **(9,50 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 puis 9,90 euros à compter du 1er septembre 2022)**.

§ 350

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

Lorsque les chauffeurs routiers sont contraints, en raison de leur horaire particulier de travail, de prendre un casse-croûte et un repas au restaurant au cours de leur déplacement à des heures précises, décalées dans le temps, et que l'employeur leur verse les deux indemnités corrélatives, celles-ci sont considérées être utilisées conformément à leur objet et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations (dans la limite de 9,50 euros pour l'indemnité de casse-croûte et de 19,40 euros d'indemnité de repas au restaurant en valeur 2022).

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

Lorsque les chauffeurs routiers sont contraints, en raison de leur horaire particulier de travail, de prendre un casse-croûte et un repas au restaurant au cours de leur déplacement à des heures précises, décalées dans le temps, et que l'employeur leur verse les deux indemnités corrélatives, celles-ci sont considérées être utilisées conformément à leur objet et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations **(dans la limite de 9,50 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et de 9,90 euros à compter du 1er septembre 2022 pour l'indemnité de casse-croûte et de 19,40 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et de 20,20 euros à compter du 1er septembre 2022 d'indemnité de repas au restaurant.**

Résumé de la mise à jour :

§ 415

Précision quant aux effets de l'abrogation de la circulaire du 7 janvier 2003 sur l'application de l'exemption de cotisations et contributions sociales aux remboursements de frais de transport.

§ 415

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

Paragraphe inexistant.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

Seuls les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles peuvent bénéficier de l'exemption de l'assiette de cotisations et contributions sociales applicable aux indemnités kilométriques.

Ainsi, pour le trajet domicile-lieu de travail, l'ancienne tolérance prévue par la circulaire abrogée du 7 janvier 2003 relative à l'exemption de l'assiette de cotisations et contributions sociales des indemnités kilométriques dans la limite du tarif du transport en commun le plus économique, lorsque le salarié utilise son véhicule pour convenance personnelle, ne s'applique plus.

Résumé de la mise à jour :

§ 515

Reprise dans la doctrine des dispositions dérogatoires relatives aux remboursements des frais professionnels de transport entre le domicile et le lieu de travail prévues par la loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 au titre des années 2022 et 2023.

§ 515

Version en vigueur avant la mise à jour du 3 novembre 2022

Paragraphe inexistant.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022**Important**

L'article 2 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 relève pour les années 2022 et 2023, les plafonds d'exonération de cotisations et de contributions sociales des remboursements et prises en charge par les employeurs au titre des frais professionnels de déplacement entre le domicile et le lieu de travail :

- La prime de transport est ainsi exonérée dans la limite de 400 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 700 euros par an et par salarié pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.
 - La prise en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est exonérée dans la limite de 700 euros par an et par salarié. En cas de cumul avec la prime de transport, le montant total exonéré est limité à 700 euros, dans la limite de 400 euros pour les frais de carburant.
 - En Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, la prime de transport est exonérée dans la limite de 600 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 900 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène. Le forfait mobilités durables est exonéré dans la limite de 900 euros.
 - Lorsque l'employeur verse au salarié un remboursement de ses frais d'abonnement de transport en commun ou de service public de location de vélo qui excède le montant de la prise en charge obligatoire, cette prise en charge facultative est exonérée d'impôt sur le revenu et exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 25 % du coût de l'abonnement sans condition. L'éventuelle prise en charge facultative excédant ce plafond peut bénéficier de l'exemption d'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions précisées au 1 du B de la section 1 du chapitre 4 de la présente rubrique.
- La loi de finances rectificative pour 2022 allège également pour les années 2022 et 2023, les conditions pour bénéficier des exonérations de cotisations et de contributions sociales appliquées à certains remboursements de frais professionnels :
- La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation électrique bénéficie du régime d'exonération y compris lorsque les conditions prévues à l'article L. 3261-3 du code du travail mentionnées aux paragraphes 860 et 870 de la présente rubrique ne sont pas satisfaites.
 - En cas de cumul de la prise en charge des frais de transport en commun ou de service public de location de vélo et du versement d'une prime de transport, ces deux versements bénéficient temporairement de l'exonération.

Résumé de la mise à jour :

§ 2250

Mise à jour d'un renvoi au code général des impôts.

§ 2250

Le présent paragraphe concerne l'application d'une DFS et les exceptions au principe fondamental de non-cumul d'une DFS et d'une exonération de cotisations, avec des cas d'exception toutefois prévus.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 3 novembre 2022

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 suivantes 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 dans les limites prévues au 19° de l'article 81 du code général des impôts

Texte de référence : Annexe de l'arrêté du 25 juillet 2005

Références

Mise à jour du BOSS du 3 novembre 2022

Mise à jour du 21 décembre 2022

Mise à jour numéro 1

Résumé de la mise à jour :

§ 210

Clarification sur les conditions de versement d'indemnités de frais de repas au restaurant..

§ 210

Le paragraphe se situe dans la partie « B. Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise » de la Section Section 1 - Principe général

Version en vigueur avant la mise à jour du 21 décembre 2022

210

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant, 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 9,50 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et 9,90 euros à compter du 1er septembre 2022.

Cette valeur est revalorisée chaque année au 1er janvier conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 21 décembre 2022

210

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant, 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 9,50 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 août 2022 et 9,90 euros à compter du 1er septembre 2022.

Cette valeur est revalorisée chaque année au 1er janvier conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

Mise à jour numéro 2

Résumé de la mise à jour :

§ 770

Clarification concernant la fraction facultative de la prise en charge par l'employeur des frais d'abonnement au transport en commun ou au service public de location de vélo.

§ 770

Le paragraphe se situe dans la partie « B. Régime social 1. Principes généraux » de la « Section 1 - Utilisation des transports publics »

Version en vigueur avant la mise à jour du 21 décembre 2022

770

Si la prise en charge de l'employeur excède le montant de la prise en charge obligatoire, cette part de prise en charge facultative est exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

Elle est donc totalement exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés et sous réserve, pour les salariés qui travaillent dans une autre région que celle où ils résident, que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants). Cette condition est appréciée au cas par cas.

Important

La prise en charge des frais de transports publics par l'employeur sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales à hauteur de 50 % du coût du titre d'abonnement sans qu'il y ait lieu de s'attacher à vérifier l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail et pour le surplus dans la limite des frais réellement engagés par le salarié, sous réserve que l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 21 décembre 2022

770

Si la prise en charge de l'employeur excède le montant de la prise en charge obligatoire, cette part de prise en charge facultative est exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

Elle est donc totalement exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés et sous réserve,

Toutefois, pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident, cette disposition est conditionnée au fait que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants). Cette condition est appréciée au cas par cas.

Important

La prise en charge des frais de transports publics par l'employeur sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales à hauteur de 50 % du coût du titre d'abonnement sans qu'il y ait lieu de s'attacher à vérifier l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail et pour le surplus dans la limite des frais réellement engagés par le salarié,

et à condition pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident que l'éloignement entre leur domicile et leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi.

Frais professionnels : les mises à jour du 11 avril 2023

Préambule

Afin de faciliter la découverte des modifications apportées par le BOSS, les parties modifiées (ou ajoutées) sont signalées en **fond jaune**, et les parties supprimées en **fond bleu**.

Paragraphe 770 : frais transports publics

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 770 (utilisation des transports publics)

Si la prise en charge de l'employeur excède le montant de la prise en charge obligatoire, cette part de prise en charge facultative est exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

Toutefois, pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident, cette disposition est conditionnée au fait que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants).

Cette condition est appréciée au cas par cas.

Important

La prise en charge des frais de transports publics par l'employeur sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales à hauteur de 50 % du coût du titre d'abonnement sans qu'il y ait lieu de s'attacher à vérifier l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail.

La fraction de la prise en charge excédant ce plafond est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés par le salarié, et à condition pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident que l'éloignement entre leur domicile et leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 770 (utilisation des transports publics)

Si la prise en charge de l'employeur excède le montant de la prise en charge obligatoire, cette part de prise en charge facultative est exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

Toutefois, pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident, cette disposition est conditionnée au fait que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants).

Cette condition est appréciée au cas par cas.

A noter : en 2022 et en 2023, conformément aux dispositions prévues par l'article 2 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident, lorsque la prise en charge facultative par l'employeur n'excède pas 25 % du coût de l'abonnement, cette prise en charge facultative est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales sans condition.

Texte de référence : Article 2 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Important

Pour 2022 et 2023, la prise en charge des frais de transports publics par l'employeur sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales à hauteur de **75% 50 %** du coût du titre d'abonnement **au total** sans qu'il y ait lieu de s'attacher à vérifier l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail.

La fraction de la prise en charge excédant ce plafond **temporaire** est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés par le salarié, et à condition pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident que l'éloignement entre leur domicile et leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi.

Paragraphe 830 : utilisation du véhicule personnel

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 830 (utilisation du véhicule personnel)

La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène 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 soit 200 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Texte de référence : Article 81 du code général des impôts

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 830 (utilisation du véhicule personnel)

La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène 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 soit 200 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Toutefois, pour les années 2022 et 2023, l'article 2 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 relève temporairement ces plafonds. Pendant cette période, la prime de transport est ainsi exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 400 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 700 euros par an et par salarié pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène. De plus, en Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, la prime de transport est exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 600 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 900 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.

Texte de référence : Article 81 du code général des impôts

Paragraphe 860 : utilisation du véhicule personnel

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 860 (utilisation du véhicule personnel : champ d'application et salariés inclus)

Sont concernés les salariés :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L.1214-3 et L.1214-24 du code des transports ;
- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- Pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 860 (utilisation du véhicule personnel : champ d'application et salariés inclus)

Sont concernés les salariés :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L.1214-3 et L.1214-24 du code des transports ;
- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- Pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Néanmoins, de manière temporaire, pour les années 2022 et 2023, la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation électrique bénéficie du régime d'exclusion de l'assiette sociale y compris lorsque ces conditions ne sont pas satisfaites.

Texte de référence : Article 2 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Paragraphe 930 : utilisation du véhicule personnel

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 930 (utilisation du véhicule personnel : prise en charge facultative frais de carburant ou frais alimentation véhicules électriques)

Le bénéfice de cette prise en charge facultative des frais de carburant ou des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

Ce principe de non cumul concerne toute prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics, que cette prise en charge corresponde ou non à la fraction obligatoire.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 930 (utilisation du véhicule personnel : prise en charge facultative frais de carburant ou frais alimentation véhicules électriques)

Le bénéfice de cette prise en charge facultative des frais de carburant ou des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

Ce principe de non cumul concerne toute prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics, que cette prise en charge corresponde ou non à la fraction obligatoire.

A noter : pour les années 2022 et 2023, conformément aux dispositions prévues par l'article 2 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, en cas de cumul de la prise en charge des frais de transport en commun ou de service public de location de vélo et du versement d'une prime de transport, ces deux versements bénéficient temporairement de manière cumulative de l'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales.

Paragraphe 970 : exonération frais pris en charge

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 970 (exonération des frais pris en charge)

Exonération des frais pris en charge

La prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène est exonérée de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi.

L'exonération est admise dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts soit dans la limite annuelle de 200 euros par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 euros pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Texte de référence : 19° ter b de l'article 81 du code général des impôts**Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)**

Paragraphe 970 (exonération des frais pris en charge)

Exonération des frais pris en charge

La prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène est exonérée de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi.

L'exonération est admise dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts soit dans la limite annuelle de 200 euros par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 euros pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Toutefois, pour les années 2022 et 2023, l'article 2 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 relève temporairement ces plafonds. Pendant cette période, la prime de transport est ainsi exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 400 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 700 euros par an et par salarié pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène. De plus, en Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, la prime de transport est exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 600 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 900 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.

Texte de référence : 19° ter b de l'article 81 du code général des impôts

Paragraphe 980 : exonération frais pris en charge et justificatifs

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 980 (exonération des frais pris en charge et justificatifs)

Justificatifs

L'employeur doit être en mesure de justifier de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en disposant des éléments nécessaires qu'il recueille à cette fin auprès des salariés (résidence en dehors d'un périmètre de transports ou utilisation indispensable du véhicule personnel).

L'employeur doit en outre être en mesure de présenter la photocopie du certificat d'immatriculation (carte grise) du véhicule du salarié.

En revanche, le montant exonéré de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène étant forfaitaire, le nombre de kilomètres parcourus est indifférent. Il n'est donc exigé aucun justificatif de dépenses de carburant lorsque la prise en charge n'excède pas 200 euros ou 500 euros pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sous la forme d'une indemnité kilométrique, il doit être en mesure de produire en cas de contrôle les justificatifs relatifs :

- Au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- À la distance séparant le domicile du lieu de travail ;
- À la puissance fiscale du véhicule ;
- Au nombre de trajets effectués chaque mois.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 980 (exonération des frais pris en charge et justificatifs)

Justificatifs

L'employeur doit être en mesure de justifier de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en disposant des éléments nécessaires qu'il recueille à cette fin auprès des salariés (résidence en dehors d'un périmètre de transports ou utilisation indispensable du véhicule personnel).

L'employeur doit en outre être en mesure de présenter la photocopie du certificat d'immatriculation (carte grise) du véhicule du salarié.

En revanche, le montant exonéré de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène étant forfaitaire, le nombre de kilomètres parcourus est indifférent. Il n'est donc exigé aucun justificatif de dépenses de carburant lorsque la prise en charge n'excède pas 200 euros ou 500 euros pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

En 2022 et 2023, ces plafonds sont relevés et il n'est donc exigé aucun justificatif de dépenses de carburant lorsque la prise en charge n'excède pas 400 euros ou 700 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène et 600 euros ou 900 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène en Guyane, en Martinique et à Mayotte.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sous la forme d'une indemnité kilométrique, il doit être en mesure de produire en cas de contrôle les justificatifs relatifs :

- Au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- À la distance séparant le domicile du lieu de travail ;
- À la puissance fiscale du véhicule ;
- Au nombre de trajets effectués chaque mois.

Paragraphe 1000 : cumul avec les indemnités kilométriques

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 1000 (exonération des frais pris en charge et cumul avec les indemnités kilométriques)

Cumul avec les indemnités kilométriques

L'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène peut se cumuler avec l'exclusion d'assiette de la prise en charge des indemnités kilométriques. L'exonération des cotisations et contributions sociales est subordonnée au respect des conditions attachées à chacun des deux dispositifs.

Cependant, le montant total exclu de l'assiette des cotisations et contributions issu à la fois du versement de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques, ne peut excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Exemple :

Pour un salarié qui engage 350 euros de frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène par an et qui répond aux conditions d'éligibilité à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et au versement des indemnités kilométriques, l'employeur peut opter soit pour un versement de 350 euros d'indemnités kilométriques, soit pour un double versement d'une prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène de 200 euros maximum et d'un complément d'indemnités kilométriques dans la limite de 350 euros maximum

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 1000 (exonération des frais pris en charge et cumul avec les indemnités kilométriques)

Cumul avec les indemnités kilométriques

L'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène peut se cumuler avec l'exclusion d'assiette de la prise en charge des indemnités kilométriques. L'exonération des cotisations et contributions sociales est subordonnée au respect des conditions attachées à chacun des deux dispositifs.

Cependant, le montant total exclu de l'assiette des cotisations et contributions issu à la fois du versement de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques, ne peut excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Exemple :

En 2023, pour un salarié qui engage 350 500 euros de frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène par an et qui répond aux conditions d'éligibilité à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et au versement des indemnités kilométriques, l'employeur peut opter soit pour un versement de 350 euros soit pour un versement d'indemnités kilométriques dont le montant est calculé sur la base du barème fiscal en fonction du nombre de kilomètres parcourus, soit pour un double versement d'une prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène de 200 euros maximum et d'un complément d'indemnités kilométriques dans la limite de 350 euros maximum de 400 euros maximum et d'un complément d'indemnités kilométriques dans la limite de 500 euros maximum.

Paragraphe 1130 : forfait mobilités durables

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 1130 (forfait mobilités durables et régime social dans le 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 euros par an et par salarié.

Textes de référence : article 81 du code général des impôts et L.136-1-1 du code de la sécurité sociale

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 1130 (forfait mobilités durables et régime social dans le cas général)

La prise en charge des frais exposés engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est exonérée de contributions et cotisations exclue de l'assiette des contributions et des cotisations sociales dans la limite de 500 euros par an et par salarié.

Toutefois, pour les années 2022 et 2023, l'article 2 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 relève temporairement ce plafond. Pendant cette période, la prise en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est ainsi exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 700 euros par an et par salarié. De plus, en Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, la prise en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 900 euros par an et par salarié.

Textes de référence : article 81 du code général des impôts, L.136-1-1 du code de la sécurité sociale et article 2 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Paragraphe 1150 : cumul forfait mobilités durables et prise en charge frais carburant

Résumé de la mise à jour :

Frais professionnels – Paragraphes 770, 830, 860, 930, 970, 980, 1000, 1130, 1150 :

Dans un but de clarification, les dispositions temporaires votées en LFR pour 2022 relatives aux modalités d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales des remboursements de frais de trajet domicile-travail sont explicitées directement dans l'ensemble des sections du chapitre 4 et non uniquement dans un encadré important.

Version en vigueur avant la mise à jour du 11 avril 2023

Paragraphe 1150 (cumul forfait mobilités durables et prise en charge frais carburant ou alimentation véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène)

Le remboursement par l'employeur 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 par l'employeur au titre du forfait mobilités durables sera toutefois exonérée dans la limite de 500 euros par an, déduction faite de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, ainsi que du remboursement d'éventuels frais de stationnement sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).

Textes de référence : article 81 du code général des impôts et L.136-1-1 du code de la sécurité sociale

Version en vigueur depuis la mise à jour du 11 avril 2023 (version en vigueur au 1^{er} avril 2023)

Paragraphe 1150 (cumul forfait mobilités durables et prise en charge frais carburant ou alimentation véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène)

Le remboursement par l'employeur 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 par l'employeur au titre du forfait mobilités durables sera toutefois exonérée dans la limite de 500 euros par an, déduction faite de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, ainsi que du remboursement d'éventuels frais de stationnement sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).

Toutefois, pour les années 2022 et 2023, l'article 2 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 prévoit qu'en cas de cumul d'un versement au titre du forfait mobilités durables et d'une prime de transport, le montant total exclu de l'assiette sociale ne peut excéder un total de 700 euros, dont 400 euros pour les frais de carburant. Pendant cette même période, en Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, ce plafond est relevé à 900 euros, dont 600 euros pour les frais de carburant

Textes de référence : article 81 du code général des impôts et L.136-1-1 du code de la sécurité sociale

Références

Mise à jour du BOSS, du 11 avril 2023

BOSS: mise à jour du 28 novembre 2023

Préambule

Afin de faciliter la découverte des modifications apportées par le BOSS, les parties **modifiées (ou ajoutées)** sont signalées en **fond jaune**, les **parties supprimées** sont signalées **en fond bleu**.

Mise à jour numéro 1

Résumé de la mise à jour

Paragraphe 1250 : Clarification de la notion de convenance personnelle dans le cadre des frais professionnels de grand déplacement.

Version en vigueur avant la mise à jour du 28 novembre 2023

Chapitre 5 - Frais de grand déplacement

Section 1 - Introduction

1. Notion de grand déplacement

1250

Les dépenses engagées doivent être rendues nécessaires par l'accomplissement de la mission imposée par l'employeur et ne pas résulter d'un choix personnel notamment s'agissant de l'éloignement pouvant exister entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

Le grand déplacement résulte en effet de l'envoi du salarié en mission dans un lieu différent de son lieu habituel de travail et éloigné de sa résidence de telle sorte qu'il ne peut regagner celle-ci chaque soir.

A cet égard, le maintien par le salarié de son domicile à l'étranger relève d'une pure convenance personnelle, l'acceptation d'un emploi en France impliquant normalement pour le salarié d'y fixer un domicile.

De même, ne peut s'analyser comme une situation de grand déplacement le fait pour un salarié de s'éloigner de son lieu de travail pour suivre son conjoint recruté dans une autre entreprise.

Version en vigueur depuis la mise à jour du 28 novembre 2023 (en vigueur au 1^{er} décembre 2023)

Chapitre 5 - Frais de grand déplacement

Section 1 - Introduction

1. Notion de grand déplacement

1250

Les dépenses engagées doivent être rendues nécessaires par l'accomplissement de la mission imposée par l'employeur et ne pas résulter d'un choix personnel **notamment s'agissant de l'éloignement pouvant exister entre la résidence habituelle et le lieu de travail.**

Le grand déplacement résulte en effet de l'envoi du salarié en mission dans un lieu différent de son lieu habituel de travail et éloigné de sa résidence de telle sorte qu'il ne peut regagner celle-ci chaque soir.

A cet égard, le maintien par le salarié de son domicile à l'étranger relève d'une pure convenance personnelle, l'acceptation d'un emploi en France impliquant normalement pour le salarié d'y fixer un domicile.

De même, ne peut s'analyser comme une situation de grand déplacement le fait pour un salarié de s'éloigner de son lieu de travail pour suivre son conjoint recruté dans une autre entreprise.

Mise à jour numéro 2

Résumé de la mise à jour

Nouveau chapitre 10 : Ajout d'un tableau récapitulant les plafonds forfaitaires d'exclusion de l'assiette sociale.

Version en vigueur avant la mise à jour du 28 novembre 2023

Tableau récapitulatif inexistant

Version en vigueur depuis la mise à jour du 28 novembre 2023 (en vigueur au 1er décembre 2023)

Chapitre 10 - Plafonds forfaitaires d'exclusion de l'assiette sociale

Frais de nourriture

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1 ^{er} janvier 2023
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	7,10 €
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise	9,90 €
Indemnité pour frais de repas au restaurant	20,20 €
Indemnité casse-croûte pour les chauffeurs routiers	9,90 €
Indemnité pour frais de repas au restaurant pour les chauffeurs routiers	20,20 € Si la durée du trajet n'implique pas un temps de pause pour ce repas, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (9,90 €).

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

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1 ^{er} janvier 2023
Indemnité forfaitaire kilométrique pour les véhicules	Dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %.
Indemnité kilométrique vélo	25 centimes d'euro par kilomètre.

Frais de transport entre le domicile et le lieu de travail

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1 ^{er} janvier 2023
Frais de transport en commun et de service public de location de vélos	Dans la limite des frais réellement engagés. Toutefois, pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident : dans la limite de 50 % du coût de l'abonnement ou de la totalité des frais réellement engagés si l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle. Pour ces salariés, en 2023, la limite de 50 % est relevée à 75 % du coût de l'abonnement.
Prime transport	200 € par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 € pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène. Toutefois, pour 2023 : les plafonds sont relevés à 400 € par an et par salarié pour les frais de carburant et 700 € par an et par salarié pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène. De plus, en 2023 en Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte : les plafonds sont relevés à 600 € par an et par salarié pour les frais de carburant et 900 € pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.
Forfait mobilités durables pour le secteur privé	500 € par an et par salarié. Toutefois, pour 2023 : le plafond est relevé à 700 € par an et par salarié et à 900 € par an et par salarié en Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte.
Forfait mobilités durables pour la fonction publique	• 100 € par an et par salarié pour une utilisation comprise entre 30 et 59 jours ; • 200 € par an et par salarié pour une utilisation comprise entre 60 et 99 jours ; • 300 € par an et par salarié pour une utilisation d'au moins 100 jours.
Cumul du remboursement obligatoire de frais de transport en commun et de service public de location de vélos avec le versement du forfait mobilités durables	800 € par an et par salarié.

Frais de grand déplacement

Pour les trois premiers mois du déplacement

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1 ^{er} janvier 2023
En métropole	Pour les dépenses supplémentaires de repas : 20,20 € par repas pour les 3 premiers mois de déplacement. Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : • 72,50 € par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne • Et 53,80 € par jour pour le salarié en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.
Dans les DOM, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon	Pour les dépenses supplémentaires de repas : 20 € par jour pour le salarié Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : 120 € par jour pour le salarié.
A Wallis-et-Futuna, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française	• Pour les dépenses supplémentaires de repas : 24 € par jour pour le salarié • Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : 120 € par jour pour le salarié.
A l'étranger	Barème fixé par l'arrêté modifié du 3 juillet 2006.
A Monaco	• Pour les dépenses supplémentaires de repas : 20 € par jour pour le salarié • Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : 120 €
A l'île de Ross (Antarctique)	- Base américaine de Mac Murdo montant de l'indemnité journalière de mission temporaire propre aux États-Unis (monnaie : dollar US). - Sur le reste du territoire de la dépendance de Ross (exemple : base scientifique Scott) : montant de l'indemnité journalière de mission temporaire propre à la Nouvelle-Zélande (monnaie : dollar néo-zélandais).

En cas de prolongation de la durée de l'affectation au-delà de 3 mois de déplacement

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2023
Dans l'ensemble des territoires	• A partir du 1 ^{er} jour du 4 ^{ème} mois et dans la limite du 24 ^{ème} mois : le montant des indemnités subit un abattement de 15 %. • A partir du 1 ^{er} jour du 25 ^{ème} mois et dans la limite de 6 ans : le montant des indemnités subit un abattement de 30 %.

Frais de mobilité

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2023
Indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture	80,50 € par jour, pour une durée maximale de 9 mois.
Indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 613,70 € pour une personne seule ou un couple, majorés de 134,50 € par enfant à charge, dans la limite de 2 017,10 €.

Frais liés au télétravail, au travail à domicile et aux outils issus des nouvelles technologies

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1 ^{er} janvier 2023
Frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel et frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses pour le télétravail	• 10,40 € par mois pour une journée de télétravail par semaine • ou 2,60 €, dans la limite de 57,20 €, en cas d'allocation fixée par jour.
Frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication	52,20 € par mois.

Références

Mise à jour du BOSS, du 28 novembre 2023