

Les frais professionnels

Les frais professionnels correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle. Ces frais sont ensuite remboursés par l'employeur.

Le dédommagement de ces frais peut prendre la forme :

- d'un remboursement des dépenses réelles sur justificatifs ;
- d'un versement d'allocations forfaitaires ;
- de l'application d'une déduction forfaitaire spécifique sur le salaire soumis à cotisations ; cette possibilité n'étant ouverte qu'à certaines professions.

Les frais professionnels sont exclus de la base de calcul des cotisations de [Sécurité sociale](#). Ils sont aussi exclus de la base [CSG-CRDS](#).

Indemnisation des frais professionnels sous la forme d'allocations forfaitaires

Si l'employeur décide de verser une indemnité forfaitaire, il doit en comparer le montant aux limites d'exonération revalorisées chaque année prévues pour les frais suivants :

- de repas au restaurant, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ;
- de restauration sur le lieu de travail ;
- de repas hors des locaux de l'entreprise ;
- kilométriques, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son propre véhicule ;
- de grand déplacement en métropole, dans les territoires situés en Outre-mer et à l'étranger ;
- allocations destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture engagés dans le cadre de la mobilité professionnelle, dans l'attente d'un logement définitif ;
- allocations destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement, engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle.

L'employeur n'a pas à justifier ces dépenses. Il doit simplement pouvoir démontrer que l'application des allocations correspondent aux situations de fait.

Lorsque les allocations versées sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

- si l'employeur n'établit pas les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette dès le premier euro car c'est alors un complément de rémunération ;
- si les circonstances de fait sont établies, la fraction excédentaire est exclue de l'assiette des cotisations si l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant les justificatifs.

En matière de frais professionnels, les remboursements sur la base d'allocations forfaitaires ne s'appliquent pas aux dirigeants relevant du régime social des non-salariés. Il en va de même pour :

- les gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité ;
- les présidents-directeurs généraux de société anonyme ;
- les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées.

Pour ces personnes, les frais professionnels sont évalués d'après leur valeur réelle. Par mesure de simplification, l'indemnisation forfaitaire à partir du barème fiscal d'indemnités kilométriques est admise lorsque le véhicule personnel est utilisé à titre professionnel.

Indemnisation des frais professionnels sur la base des dépenses réellement engagées

Certaines dépenses ne peuvent être indemnisées que sur la base des dépenses réellement engagées pour avoir la qualification de frais professionnels.

Ces situations correspondent aux frais :



- supportés par le travailleur salarié ou assimilé se trouvant en situation de télétravail ;
- engagés par le travailleur salarié ou assimilé pour l'utilisation professionnelle d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- de déménagement suite à mobilité professionnelle ;
- exposés par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger ;
- engagés par les salariés envoyés en mission temporaire ou mutés de la métropole vers les départements et collectivités d'Outre-mer ou inversement et de l'un de ces territoires vers un autre.

Dans les cas où le remboursement sur la base d'allocations forfaitaires est admis, l'employeur peut décider de rembourser le salarié de ses frais sur justificatifs.

Les remboursements sont exclus de la base de calcul des cotisations si l'employeur est en mesure :

- de prouver que le salarié a été ou est contraint d'engager ces frais supplémentaires dans l'exercice de ses fonctions ;
- et de produire les justificatifs de ces frais.

Il n'y a pas de limite d'exonération puisqu'il s'agit de remboursement au réel.

Retrouvez les barèmes relatifs aux frais professionnels dans notre rubrique [taux et barèmes](#).

Les titres-restaurant

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement « des repas » remis par l'employeur au salarié.

Le salarié ne peut utiliser les titres-restaurant en sa possession que pour régler la consommation :

- d'un repas ;
- de préparations alimentaires directement consommables ;
- de fruits et légumes.

Ce titre peut être émis sur support papier ou sous forme dématérialisée.

Conditions d'attribution

Notion de salarié au sens du droit du travail

Les titres-restaurant sont remis par les employeurs à leur personnel salarié. Leur attribution est donc subordonnée à l'existence d'un lien de salariat.

Par mesure de tolérance, les [Urssaf](#) considèrent que la participation patronale sur les titres restaurant attribuée aux mandataires sociaux peut être exonérée de cotisations de [Sécurité sociale](#) sans qu'il soit nécessaire de rechercher l'existence d'un lien de subordination entre le mandataire social et la société (contrat de travail et attributions spécifiques distinctes de celles de son mandat social...).

Bon à savoir

C'est la commission nationale des titres restaurant qui fixe les conditions d'attribution des titres restaurant. Ainsi, la CNTR estime de manière plus restrictive que les Urssaf, que seuls les mandataires sociaux qui cumulent leurs fonctions avec une activité salariée peuvent prétendre à l'attribution de titres restaurant.

Le titre-restaurant étant considéré comme un avantage social il est généralement admis qu'il doit être accordé sur une base égalitaire aux membres du personnel salarié.

S'agissant des salariés exerçant leur activité en télétravail, [consultez notre fiche dédiée](#).

Répartition des horaires dans la journée

Il ne peut être attribué qu'un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier.

Ainsi, un salarié travaillant 5 jours par semaine de 9 heures à 17 heures pourra bénéficier de 5 titres-restaurant par semaine.

Neutralisation des périodes d'absence

Les salariés absents (congs annuels, maladie...) ne bénéficient pas des titres-restaurant pour les jours d'absence.

Conditions d'émission

Les titres-restaurant - support papier ou support dématérialisé - doivent obligatoirement permettre la consultation d'un certain nombre de mentions selon des modalités différentes en fonction de la nature du support.

Sous forme papier	Sous forme dématérialisée
<p>Sont notamment mentionnés sur le support papier :</p> <ul style="list-style-type: none">• le nom et l'adresse de l'émetteur ;• le nom et l'adresse de l'établissement bancaire à qui les titres sont présentés au remboursement par les restaurateurs ou les détaillants en fruits et légumes ;• le montant de la valeur libératoire du titre ;• l'année civile d'émission ;• le numéro dans une série continue de nombres caractérisant l'émission.	<p>Doivent figurer sur le support physique du paiement dématérialisé et le cas échéant, être accessibles sur l'équipement terminal utilisé pour procéder au paiement :</p> <ul style="list-style-type: none">• le nom et l'adresse de l'émetteur ;• le nom et l'adresse de l'établissement bancaire à qui les titres sont présentés au remboursement par les restaurateurs ou les détaillants en fruits et légumes. <p>Le salarié doit notamment pouvoir accéder de manière permanente et gratuite, par message textuel, par voie téléphonique ou directement sur l'équipement terminal utilisé pour procéder au paiement :</p> <ul style="list-style-type: none">• au solde de son compte de titres-restaurant ;• au montant de la valeur libératoire du titre ;• au montant des titres périmés.

Conditions d'utilisation

Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans les restaurants et auprès des organismes ou entreprises assimilés ainsi qu'auprès des détaillants en fruits et légumes.

Ils permettent d'acquitter en tout ou en partie le prix d'un repas.

L'utilisation des titres-restaurant - papier ou dématérialisés - est limitée à un montant maximum de 25 € par jour (contre 19 € auparavant).

L'émetteur des titres-restaurant dématérialisés doit mettre en œuvre une fonctionnalité de blocage automatique assurant le respect de cette condition.

Validité des titres

Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés en paiement d'un repas à un restaurateur ou à un détaillant en fruits et légumes que pendant l'année civile dont ils font mention et durant une période de deux mois à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

L'émetteur des titres-restaurant dématérialisés doit mettre en œuvre une fonctionnalité de blocage automatique assurant le respect de cette condition.

Interdictions

Les titres-restaurant ne sont pas en principe utilisables les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant pendant ces mêmes jours.

L'émetteur des titres-restaurant dématérialisés doit mettre en œuvre une fonctionnalité de blocage automatique assurant le respect de cette condition.

Concernant les titres-restaurant dématérialisés, le solde du compte personnel du salarié ne peut être converti sur support papier, sauf pour ceux des salariés qui, dans le cadre des activités de l'entreprise qui les emploie, accomplissent principalement leurs missions en dehors des locaux de cette entreprise.

Pour le respect de cette interdiction, une base de données, mise en place par l'émetteur, recense les opérations de conversion par employeur et par salarié.

Conditions d'exonération

L'employeur détermine librement le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant qu'il octroie à son personnel : aucune disposition de la réglementation en vigueur n'impose de valeur minimale ou maximale des titres.

Toutefois, la valeur des titres-restaurant est influencée indirectement par les limites légales imposées à la contribution financière des employeurs.

Pour être exonérée de cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
- ne pas excéder la limite maximale d'exonération de la part patronale (voir ce montant dans la rubrique [taux et barèmes](#)).

Bon à savoir

Pour toute question complémentaire relative aux conditions d'attribution des titres-restaurant, vous pouvez contacter la commission nationale des titres-restaurant à l'adresse suivante :

Commission nationale des titres-restaurant

32, rue de Brison

42 335 Roanne

Tél. : 04.77.23.69.30

E-mail : cntr@cntr.fr

L'indemnité de grand déplacement

L'indemnité de grand déplacement est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement du salarié en déplacement professionnel.

Le grand déplacement est caractérisé par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail.

L'empêchement est présumé lorsque deux conditions sont simultanément réunies :

- la distance lieu de résidence / lieu de travail est supérieure ou égale à 50 km (trajet aller ou retour) ;
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller ou retour).

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, l'employeur peut démontrer que le salarié est effectivement empêché de regagner son domicile en fonction des circonstances de fait (horaires de travail, modes de transports...).

Attention : même si les critères sont remplis, les remboursements ne seront pas exonérés si le salarié a regagné son domicile.

Par exemple, si le salarié regagne en réalité son domicile chaque soir, ou que l'employeur lui met gratuitement à disposition un logement, les indemnités versées n'ont plus le caractère de frais professionnels. De fait, le salarié n'engage pas de frais supplémentaires. Les indemnités seront réintégrées dans la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Déplacements en métropole

Le remboursement sur la base d'allocations forfaitaires est admis.

Si l'employeur décide de verser une indemnité forfaitaire, il doit comparer le montant versé, aux limites d'exonération qui différencient les dépenses supplémentaires de repas et celles de logement et de petit déjeuner.

Ce fractionnement facilite la prise en compte des salariés qui, en situation de grand déplacement, sont logés gratuitement. Il autorise également, pour les déplacements en métropole, l'employeur à panacher les modalités de prise en charge en remboursant les frais :

- sur la base du réel, pour le logement/petit déjeuner (par exemple) ;
- et sur la base du forfait pour les frais de repas (par exemple).

[Retrouvez le barème](#) dans notre rubrique taux et barèmes.

Le barème tient compte également de la différence du coût du logement entre Paris, les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, d'une part, et la province, d'autre part.

Les montants sont applicables pour une durée de déplacement de 3 mois continue ou discontinue.

Pour un déplacement supérieur à 3 mois et inférieur à 2 ans, les montants fixés subissent un abattement de 15 % à compter du premier jour du 4^e mois.

Si la mission se poursuit au-delà de 24 mois et dans la limite de 4 ans, les montants sont abattus de 30 % à compter du premier jour du 25^e mois.

Déplacements en Outre-mer et à l'étranger

Les remboursements de frais de repas et d'hébergement exposés par les salariés à l'occasion d'un déplacement professionnel à l'étranger ou en Outre-mer sont exclus de l'assiette des cotisations, sans limite de montant, à concurrence du montant des dépenses justifié par la production de factures.

Lorsque l'employeur indemnise les frais de repas et d'hébergement sous la forme d'allocations forfaitaires, ces dernières sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas le montant des indemnités de mission allouées aux personnels civils et militaires de l'État envoyés en mission temporaire en Outre-mer et à l'étranger.

Allocations forfaitaires pour les déplacements en Outre-mer

Le montant des indemnités forfaitaires de repas et d'hébergement (incluant le petit-déjeuner) est fixé par jour selon la destination.

Retrouvez le barème dans notre rubrique [taux et barèmes](#).

Ces montants sont réduits :

- de 15 % à compter du premier jour du 4^{ème} mois dans le cadre d'un déplacement supérieur à 3 mois et inférieur à 2 ans ;
- de 30 % à compter du premier jour du 25^{ème} mois si la mission se poursuit au-delà de 24 mois et dans la limite de 4 ans.

Allocations forfaitaires pour les déplacements à l'étranger

Les montants sont consultables sur le [site du ministère de l'Economie](#).

L'indemnité de mission versée au salarié en déplacement à l'étranger doit être réduite 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 l'hôtelier ;
- 17,5 % lorsque le salarié est nourri à l'un des repas ;
- 35 % lorsque le salarié est nourri aux deux repas.

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié ou assimilé en grand déplacement à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de trois mois sur un même lieu de travail de façon continue ou discontinue, les limites d'exclusion d'assiette des allocations forfaitaires telles que définies ci-dessus sont réduites de 15 %.

Au-delà de 24 mois et dans la limite de 4 ans, les limites sont réduites de 30 %.

Panachage des modes de remboursement

À titre de tolérance, il est admis que, pour les déplacements à l'étranger, l'employeur combine deux modes d'indemnisation en remboursant :

- le montant réel des frais d'hébergement justifié par le salarié ;
- les frais de repas sous forme d'allocations forfaitaires.

Dans ce cas, les dépenses supplémentaires pour les repas sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas 40 % du montant de l'indemnité de mission à l'étranger fixé pour la destination.

Repas - Petit déplacement

Le remboursement de frais de repas est exonéré de cotisations pour un salarié :

- en déplacement professionnel ou sur un chantier ;
- ou contraint de prendre ses repas sur son lieu de travail en raison de sujétions particulières.

L'indemnisation des frais professionnels liés aux repas peut s'effectuer sous la forme d'allocations forfaitaires ou en fonction des dépenses réellement engagées par le salarié.

Salariés en déplacement contraints de prendre leur repas au restaurant

L'indemnité de repas versée au salarié en déplacement professionnel qui ne peut regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail est exonérée dans la limite d'un montant fixé par repas et qui évolue chaque année dès lors que l'employeur démontre que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant.

Pour connaître ce montant, consultez les [taux et barèmes](#).

Salariés en déplacement travaillant sur chantier

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise, que ses conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas, et 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 déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite d'un montant fixé par repas et qui évolue chaque année.

Pour connaître ce montant, consultez les [taux et barèmes](#).

Salarié sédentaire contraint de prendre son repas sur le lieu de travail

Lorsque le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé, de nuit), l'indemnité de restauration versée ne sera pas soumise à cotisations.

Il est possible de considérer que le salarié est contraint de prendre une restauration chaque fois que le temps de pause réservé au repas se situe en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

L'indemnité forfaitaire (quel que soit le nom qui lui est donné) versée pour compenser ces frais supplémentaires est exonérée de cotisations dans la limite d'un montant fixé par repas et qui évolue chaque année.

Pour connaître ce montant, consultez les [taux et barèmes](#).

Si la convention collective prévoit un montant supplémentaire, le surplus sera soumis à cotisations.

L'indemnité de restauration sur les lieux de travail n'est exonérée que si le salarié est soumis à des conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail. Ainsi des indemnités de repas versées à du personnel sédentaire travaillant dans des conditions normales constituent des avantages soumis à cotisations sociales.

Salarié susceptible de bénéficier de plusieurs indemnités

Si les conditions de travail du salarié le mettent dans une situation qui lui permet de bénéficier de plusieurs « types » d'indemnités au cours d'une même période, une seule échappe à cotisations : la plus élevée.

Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant en équipe est occupé sur un chantier de nuit :

- le montant correspondant aux frais de repas alloués en cas de déplacement à un salarié travaillant sur chantier est exonéré ;
- pour la même période de travail, une indemnité de panier versée du fait du travail en équipe et de nuit est soumise à cotisations.

Situation des intérimaires et des salariés des SSII

La notion de « petit » déplacement est caractérisée par l'impossibilité pour le salarié à regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail.

L'appréciation de la situation de petit déplacement se fait donc à partir du lieu habituel de travail.

Un salarié en mission (intérimaire, consultant) est sur son lieu de travail habituel dès lors qu'il occupe dans l'entreprise cliente un poste fixe. Il est alors considéré comme un salarié sédentaire.

Toutefois, par dérogation, l'entreprise cliente ne devient le lieu habituel de travail de l'intérimaire ou du salarié de la SSII que lorsque sa mission excède une durée de 3 mois.

Si la durée de la mission n'excède pas 3 mois, l'entreprise cliente n'est pas le lieu habituel de travail. Le salarié est considéré comme étant en déplacement. Les indemnités de repas versées pendant les 3 premiers mois de la mission d'un salarié auprès d'une même entreprise cliente sont exonérées de cotisations sociales, soit dans la limite des allocations forfaitaires, soit à hauteur des frais réels sur présentation de justificatifs, à condition que ce salarié se trouve dans l'impossibilité, pour prendre ses repas, de regagner sa résidence ou son entreprise ([ETT](#) ou SSII).

La durée de 3 mois équivaut à 55 jours de travail réalisés en continu. Par souci de simplification, cette durée s'apprécie de date à date, sans neutraliser les périodes de suspension du contrat de travail (arrêt maladie, congés payés...).

Lorsque la mission se prolonge au-delà de trois mois, les remboursements de frais de repas n'ont plus le caractère de frais.

Bon à savoir

En cas de répétitions de contrats de mission d'une durée inférieure à 3 mois pour le même salarié au sein de la même entreprise cliente pour une mission équivalente, l'entreprise cliente pourra être considérée comme lieu de travail habituel.

Les indemnités forfaitaires petits déplacements des salariés des entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle

Pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de 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.

Le barème est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année.

Ce dispositif ne s'applique que si les indemnités de trajet, de repas et de transport font l'objet de lignes distinctes sur le bulletin de paie.

Les limites d'exonération

Ce barème fixe les limites d'exonération des remboursements de frais de repas et de transport exposés par les salariés amenés à se déplacer de façon habituelle sur des sites extérieurs à l'entreprise.

La limite d'exonération des indemnités de frais de transport tient compte des distances parcourues quotidiennement (aller/retour) à cette occasion par les intéressés :

- depuis leur domicile fiscal ou leur lieu de résidence habituelle pour les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ;
- depuis leur domicile fiscal (ou lieu de résidence habituelle) ou depuis le lieu de rattachement prévu au contrat de travail (siège social ou établissement dont dépend le salarié) s'agissant des salariés des entreprises de tôlerie, de chaudronnerie, de tuyauterie industrielle, travaillant sur des sites extérieurs ;
- depuis leur lieu de rattachement effectif (siège social ou établissement auquel est rattaché le salarié) ou depuis leur domicile fiscal ou leur lieu de résidence habituelle pour les ouvriers des entreprises de travaux publics et du bâtiment qui travaillent sur des chantiers.

L'option entre l'une ou l'autre de ces modalités doit être exercée pour l'ensemble des salariés de l'entreprise (et non au cas par cas).

Les distances mentionnées dans le barème correspondent aux trajets aller et retour effectués quotidiennement entre le lieu de déplacement et le lieu fixé ci-dessus selon l'activité de l'entreprise.

La distance à retenir est la distance kilométrique parcourue par la route pour se rendre sur le lieu de chantier.

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas, l'indemnité forfaitaire de repas est exonérée dans la limite de certains montants qui évoluent chaque année.

[Retrouvez le barème applicable](#) dans notre rubrique taux et barèmes.

Important

Cette exonération n'est admise que dans la mesure où l'employeur ne pratique pas, sur la rémunération des intéressés, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels dont peuvent bénéficier certaines professions.

Ce régime particulier d'indemnisation des frais de transport n'est pas applicable dans le cas où l'entreprise prendrait en charge par ailleurs le transport des salariés visés.

Les frais de transport

Les frais de transport correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle.

Selon les cas :

- utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles, frais de carburant, de stationnement... ;
- utilisation des transports en commun ou de services publics de location de vélos pour se rendre au travail...

Ces frais peuvent être remboursés par l'employeur et exonérés de cotisations dans certaines limites et sous certaines conditions.

Utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique versée par son employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 % en cas d'utilisation d'un véhicule électrique.

Ces barèmes kilométriques sont calculés en fonction de la puissance du véhicule (de 3 CV et moins à 7 CV et plus) et du nombre de kilomètres parcourus.

Ainsi, ils concernent les véhicules automobiles, les véhicules non considérés comme cyclomoteurs, ainsi que les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes.

L'utilisation des barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale est réservée au véhicule personnel du salarié, au sens de la doctrine fiscale.

Sont donc concernés les 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.

La preuve de l'usage professionnel du véhicule personnel incombe à l'employeur. Il doit notamment justifier de l'existence de déplacements professionnels et du nombre exact de kilomètres parcourus.

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 personnel aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

[Retrouvez le barème kilométrique applicable](#) dans notre rubrique taux et barèmes.

Prise en charge des contraventions par l'employeur

Le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est responsable pécuniairement 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.

Ainsi, la prise en charge par l'employeur d'amendes relatives :

- aux 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 ...);
- aux infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule (défaut de feu stop, absence de contrôle technique ...);

constitue la prise en charge d'une dépense personnelle, et le montant correspondant est un élément de rémunération soumis à cotisations et contributions sociales.

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, 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.

Trajet domicile/lieu de travail

Deux modalités de prise en charge de ces frais sont possibles.

L'une est obligatoire. Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais d'abonnement aux transports collectifs ou de services publics de location de vélos.

L'employeur peut également prendre en charge tout ou partie des frais de carburant liés à l'utilisation par un salarié de son véhicule pour se rendre sur son lieu de travail. Cette possibilité est facultative et soumise au respect de certaines conditions pour être assimilée à des frais professionnels.

Prise en charge obligatoire des frais de transports publics

La participation de l'employeur aux frais de transports publics est obligatoire.

L'employeur (de droit privé ou public) doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (*train + bus par exemple*). Sont également concernés les services publics de location de vélos.

La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés. Ainsi, dans l'hypothèse d'un salarié ayant une double résidence (la semaine à Paris où il travaille, le week-end en province où réside sa famille) il doit être considéré, au regard de la législation en cause, comme ayant sa résidence habituelle à Paris. Par conséquent, il n'ouvre pas droit à la prise en charge obligatoire de son titre d'abonnement province-Paris. Il n'ouvre droit qu'à la prise en charge de son titre de transport parisien.

Tous les salariés sont concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, y compris les salariés à temps partiel. En cas de mi-temps ou plus, le salarié est remboursé dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. En cas de durée de travail inférieure à un mi-temps, le salarié bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

Exemple : cas d'un salarié qui travaille 15 heures par semaine dans une entreprise ayant une durée de travail hebdomadaire fixée à 35 heures. Si son titre d'abonnement coûte 100 €, la prise en charge sera égale à : $100 \times 50 \% \times 15/17,5 = 42,86$ €.

Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

Le montant de la prise en charge doit figurer sur le bulletin de paie.

La prise en charge obligatoire s'effectue à hauteur de 50 % du prix du titre d'abonnement sur la base d'un tarif de 2^e classe et du trajet le plus court. Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Par tolérance, la prise en charge des frais au-delà de 50 % est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés lorsque l'éloignement de la résidence habituelle ne résulte pas de convenances personnelles.

Pour les années 2022 et 2023, lorsque l'éloignement de la résidence habituelle repose sur des convenances personnelles, la prise en charge des frais est exonérée dans la limite de 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics.

La prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € par an et par salarié.

La prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 800 € en 2022 (600 € en 2021) par an et par salarié.

Bon à savoir

La prise en charge obligatoire à hauteur de 50 % du coût des titres d'abonnement des salariés aux transports publics est cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique.

Prise en charge facultative des frais de transport personnel

L'employeur n'a pas l'obligation de participer aux frais de transport individuel de ses salariés.

Il peut néanmoins décider de les indemniser en tout ou partie par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale. Mais, dans ce cas, l'ensemble des salariés de l'entreprise doit pouvoir en bénéficier. Cette prise en charge prend alors la forme d'une « prime carburant » couvrant tout ou partie des dépenses de carburant (ou des frais d'alimentation d'un véhicule électrique) des salariés sous certaines conditions et limites

L'employeur peut aussi faire le choix de verser une indemnité kilométrique calculée selon le barème des « frais professionnels » publié par l'administration fiscale. Le régime social de cet avantage diffère selon que les salariés sont contraints ou non d'utiliser leur véhicule personnel.

La prise en charge n'est pas réservée à l'utilisation d'un véhicule. Elle peut également couvrir les déplacements effectués à vélo ou des services de mobilité partagée.

Prime de transport

Important

En 2022 et 2023, la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du coût des titres d'abonnement aux transports publics est cumulable avec la prime de transport. Les conditions pour être éligible à la prime de transport (exemple, être situé dans une zone non desservie par les transports en commun) sont temporairement supprimées.

Une prise en charge par l'employeur, sous forme de « prime de transport », des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail est possible sous certaines conditions.

Si l'employeur (de droit privé ou de droit public) la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

Le montant, les modalités ainsi que les critères d'attribution de la prime de transport doivent être prévus par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut, par accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir le versement de la prime de transport par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Le salarié peut prétendre à la prime de transport si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains ;
- l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

La prise en charge n'est pas prévue si :

- le salarié bénéficie d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique (voiture de fonction ou de service) ;

- le salarié est logé dans des conditions excluant tous frais de transport pour se rendre au travail (logement de fonction) ;
- l'employeur assure gratuitement le transport du salarié.

L'exonération de cotisations est admise dans la limite annuelle de 400 € en 2022 et 2023 (200 € en 2021) par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 700 € en 2022 et 2023 (500 € en 2021) pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Règle de cumuls

Cette prime de transport est cumulable avec :

- le versement d'indemnités forfaitaires kilométriques. Dans ce cas, le cumul des sommes versées (prime de transport + indemnités kilométriques) peut être exonéré de cotisations dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets résidence habituelle - lieu de travail. L'employeur doit être en mesure de prouver la réalité des frais en produisant des justificatifs de la situation du salarié (résidence en dehors d'un périmètre de transports urbains ou utilisation indispensable du véhicule personnel en raison des horaires de travail, photocopie du certificat d'immatriculation du véhicule du salarié, distance séparant la résidence habituelle du lieu de travail) ;
- le forfait mobilités durables dans la limite globale de 700 € en 2022 et 2023 (500 € en 2021) par an et par salarié ;
- la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du prix du titre d'abonnement aux transports publics (en 2022 et 2023)

Cette prime n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans ce cas, il convient de réintégrer la prime de transport dans la base de calcul puis d'appliquer la déduction forfaitaire.

Bon à savoir

Aucun justificatif de dépenses de carburant n'est exigé lorsque la prise en charge par l'employeur n'excède pas 400 € pour les frais de carburant, ou 700 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène en 2022-2023.

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

- au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- à la distance séparant la résidence habituelle du lieu de travail ;
- à la puissance fiscale du véhicule ;
- au nombre de trajets effectués chaque mois.

L'indemnité forfaitaire kilométrique est exonérée de cotisations dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Forfait mobilités durables

Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, le forfait mobilités durables offre aux employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le forfait mobilités durables se substitue aux indemnités kilométriques vélo et aux indemnités forfaitaires de covoiturage.

Les conditions et les modalités d'application du forfait mobilités durables diffèrent selon les secteurs visés. Pour connaître les modalités d'application dans le secteur public, consultez la [page dédiée](#).

Conditions d'application

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics) ;
- les autres services de mobilité partagée ;
- le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1^e ou L2^e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3^e ou L4^e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- à partir du 1^{er} janvier 2022, l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) dont le salarié est propriétaire.

Modalités d'application

Le montant, les modalités ainsi que les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais de trajets doivent être prévus par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut, par accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge de ces frais par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 700 € par an et par salarié en 2022 et 2023 (500 € en 2021).

Lorsque l'employeur prend en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités tous les salariés de l'entreprise remplissant les conditions d'accès au forfait.

L'exonération de cotisations du forfait mobilités durables est conditionnée par la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet : ainsi, le salarié doit être en mesure de fournir à l'employeur, pour chaque année civile, une attestation sur l'honneur ou un justificatif de paiement relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacements susvisés.

Bon à savoir

Pour accompagner les entreprises, le ministère de la transition écologique propose une page dédiée pour faire connaître le forfait mobilités durables et répondre à vos questions. Des supports de présentation sont également disponibles :

- [le forfait mobilité durable, comment ça marche ?](#)
- [5 bonnes raisons de demander le forfait mobilité durable.](#)

Règles de cumul

L'exonération de cotisations et contributions de [Sécurité sociale](#) du forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS). En cas d'application de la DFS, le forfait mobilités durables doit être intégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

En revanche, le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou services publics de location de vélos.

Lorsqu'un salarié cumule le forfait mobilités durables et la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, l'exonération s'applique dans la limite de 800 € ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'il est plus élevé (s'il est supérieur à 800 €). À noter que la limite annuelle de 800 € s'applique aux sommes versées sur l'année 2022.

Le forfait mobilités durables peut également être cumulé avec la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, dans la limite globale de 700 € par an en 2022 et 2023 (500 € en 2021).

Exemples

Cumul forfait mobilités durables et prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % des frais d'abonnement aux transports en commun en 2022

- Un salarié bénéficie du forfait mobilités durables à hauteur de 150 € et de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnements aux transports en commun pour 220 € : le forfait mobilités durables pourra être exonéré de cotisations en totalité (car $800 - 220 = 580$) ;
- Un salarié bénéficie du forfait mobilités durables à hauteur de 250 € et de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnements aux transports en commun pour 570 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré de cotisations qu'à hauteur de 230 € (car $800 - 570 = 230$) ;
- Un salarié bénéficie du forfait mobilités durables à hauteur de 200 € et de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnements aux transports en commun pour 900 € : le forfait mobilités durables ne pourra pas être exonéré de cotisations (car $900 > 800$) ; les frais d'abonnement aux transports en commun restant exonérés intégralement de cotisations.

Cumul forfait mobilités durables et prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant et/ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène depuis 2022

- Un salarié bénéficie du forfait mobilités durables à hauteur de 200 € et de la prise en charge obligatoire des frais de carburant pour 400 € : le forfait mobilités durables pourra être exonéré de cotisations en totalité (car $700 - 400 = 300$) ;
- Un salarié bénéficie du forfait mobilités durables à hauteur de 350 € et des frais de carburant pour 400 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré de cotisations qu'à hauteur de 300 € (car $700 - 400 = 300$) ;
- Un salarié bénéficie du forfait mobilités durables à hauteur de 350 €, des frais de carburant à hauteur de 400 € et des frais d'alimentation électrique pour 190 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré de cotisations qu'à hauteur de 110 € (car $700 - 400 - 190 = 110$), les frais de carburant étant exonérés de cotisations dans la limite de 400 € et les frais d'alimentation électrique restant exonérés intégralement. L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de ces différents frais sera intégré dans l'assiette sociale pour la part excédant 700 €, soit 240 € ($350 + 400 + 190 - 700 = 240$).

Le cumul entre le forfait mobilités durables et le versement d'indemnités kilométriques n'est possible, que dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Ce cumul ne peut concerner que le conducteur en covoiturage, seule personne éligible au forfait mobilités durables pouvant éventuellement remplir les conditions pour bénéficier d'indemnités kilométriques (pour bénéficier d'indemnités kilométriques le salarié doit être contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail).

Bon à savoir

Les employeurs qui versent aux salariés l'indemnité kilométrique vélo peuvent continuer à verser cette indemnité. Ce versement est alors assimilé au versement du forfait mobilités durables.

Versement d'indemnités kilométrique lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile-travail

Si le salarié utilise son véhicule pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail, faute de pouvoir prendre les transports en commun, les frais occasionnés peuvent être remboursés comme frais professionnels.

La prise en charge ne sera pas soumise à cotisations si le salarié est contraint d'utiliser sa voiture personnelle soit à cause de difficultés d'horaires, soit à cause de l'inexistence des transports en commun.

Elle ne peut en conséquence être admise lorsque l'éloignement du domicile du salarié et l'utilisation de son véhicule personnel résultent de convenances personnelles.

L'employeur doit apporter des 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.

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

Les indemnités kilométriques sont réputées utilisées conformément à leur objet dans la limite du barème fiscal. Au-delà du barème, l'employeur doit justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet. À défaut, la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des charges sociales.

Versement de la prime de transport de 4 €

Le versement de la prime de transport de 4 € est applicable en région parisienne et en province, sans justificatif. Toutefois, lorsque le salarié est logé sur son lieu de travail ou à proximité et que le recours à un moyen de transport quelconque n'apparaît pas justifié, la prise en charge de cette prime est soumise à cotisations. Par ailleurs en cas de cumul de cette prime avec une prise en charge partielle des frais réels, le montant total de ces avantages ne peut être exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

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. Ainsi, pour un titre de transports de 100 €, l'employeur pourra octroyer la prime de transport de 4 € et ne rembourser au salarié que 46 €.

Prise en charge des frais de parking

Les frais de stationnement des salariés, qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail en raison de contraintes liées à leurs horaires de travail ou à l'implantation géographique de leur domicile (scolarité des enfants...) et non en raison de convenance personnelle, peuvent être exclus de la base de calcul des cotisations sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel, annuel...) et sur présentation des justificatifs afférents.

La mobilité

La mobilité professionnelle suppose une modification de lieu de résidence liée à un changement de poste de travail du salarié sur un autre lieu de travail.

Le salarié est présumé être dans cette situation lorsque la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail doit être au moins égale à 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30.

Lorsque le critère de distance n'est pas rempli, le critère du trajet aller doit, quel que soit le mode de transport, être au moins égal à 1h30.

Ce changement peut faire suite à une mutation au sein de l'entreprise ou du groupe ou à un changement temporaire de lieu de travail, imposé par l'employeur ou sollicité par le salarié, à l'affectation à l'étranger ou dans un département d'Outre-mer...

Les frais de mobilité des salariés nouvellement embauchés sont également concernés.

Peuvent être qualifiées de frais professionnels, les dépenses résultant d'une embauche sous contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée, lorsque le changement de résidence ne résulte pas d'une pure convenance personnelle mais de circonstances liées soit à l'emploi, soit à des contraintes familiales.

Les frais engagés par le salarié dans le cadre de la mobilité professionnelle sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi.

L'employeur peut procéder à une prise en charge des frais réels sur justificatif. Il peut aussi recourir à des allocations forfaitaires pour deux catégories de dépenses :

- d'hébergement provisoire ;
- d'installation dans le nouveau logement.

Les forfaits ne sont pas applicables en cas de mobilité internationale. Dans ce cas, seule l'exonération des remboursements sur justificatifs est possible.

Les dépenses d'hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture engagés dans l'attente du logement définitif

Ces indemnités sont exonérées au titre des frais professionnels dans la limite d'un forfait journalier applicable pendant 9 mois maximum.

Pour connaître le montant de ce forfait, consultez notre rubrique « [taux et barèmes](#) ».

Trois conditions doivent être remplies :

- le salarié dispose d'un logement provisoire dû à la localisation de son nouvel emploi ;
- celui-ci est éloigné de plus de 50 km de son ancien logement ;
- le temps de trajet, aller ou retour, lieu de travail-ancien logement est au moins égal à 1h30.

Les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans le nouveau logement

Sous réserve que les circonstances de fait soient démontrées, l'employeur peut rembourser les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans le nouveau logement à partir d'allocations forfaitaires.

Ces allocations forfaitaires destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans le nouveau logement sont exonérées dans la limite d'un forfait pour une personne seule ou en couple.

Ce montant est majoré suivant le nombre d'enfant à charge, dans la limite de 3 enfants.

Pour connaître le montant de ce forfait, consultez notre rubrique « [taux et barèmes](#) ».

Si l'employeur n'opte pas pour le forfait, les remboursements des frais réellement engagés par les salariés pour s'installer dans son nouveau logement seront exonérés sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Il s'agit des dépenses afférentes à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement, comme par exemple :

- le rétablissement d'électricité, eau, gaz, téléphone ;
- la remise en état du logement (nettoyage, remplacement de revêtements sols et de murs abîmés, réparation de plomberie) ;
- la réexpédition du courrier...

En revanche ne sont pas déductibles les dépenses qui ne sont pas destinées à rendre le logement habitable, comme le paiement d'une caution en cas de location ou les dépenses de décoration.

Les frais de déménagement

La prise en charge des frais de déménagement peut être exonérée sur la base des dépenses réellement engagées, sur présentation des justificatifs.

Il s'agit :

- des dépenses relatives au déménagement proprement dit ;
- des frais de transport et d'hôtel du salarié et des personnes composant sa famille ;
- des frais de voyage engagés pour la recherche du nouveau domicile (limités à 3 voyages-séjours, train ou avion pour le salarié et une 2^e personne l'accompagnant) ;
- des frais de garde-meubles.

Les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

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 qu'il possède, sont considérés comme des charges à caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi conformément au contrat de travail.

Les remboursements effectués par l'employeur doivent être justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié ou assimilé.

L'exclusion peut porter sur le matériel informatique, les consommables et les frais de connexion.

Pour le matériel amortissable, l'exclusion prend en compte les annuités d'amortissement.

Pour le petit matériel non amortissable, devra être retenue la valeur réelle de l'année d'acquisition.

Les consommables et les frais de connexion peuvent être remboursés sur justificatifs de frais.

Lorsque l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé et que les frais engagés sont justifiés par une raison professionnelle, il est admis que ceux-ci peuvent être remboursés sur la base d'une allocation forfaitaire ne pouvant excéder 52,20 € par mois.

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure justifiant la mise en place du télétravail, les frais engagés à des fins professionnelles par le travailleur salarié ou assimilé pour l'utilisation d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, en l'absence d'outils fournis par l'employeur, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi.

Dans cette situation, les frais liés à l'utilisation d'outils des [NTIC](#) personnels supportés par le salarié mis en situation de télétravail peuvent être remboursés par l'employeur suivant les dispositions prévues au titre du remboursement des frais liés au télétravail.

Le salarié peut donc percevoir de son employeur alternativement un remboursement sur la base réelle de ses frais, ou une allocation forfaitaire mensuelle de 10,40 € pour une journée de télétravail hebdomadaire (augmentée de 10,40 € par jour de télétravail hebdomadaire supplémentaire), ou une allocation de 2,60 € par jour télétravaillé dans la limite de 57,20 € par mois.

Ce remboursement lié aux frais de télétravail n'est pas cumulable avec le remboursement des frais liés à l'utilisation des outils NTIC personnels, puisque ces frais seront déjà couverts.

Le télétravail

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.

Lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,40 € par journée de télétravail par semaine. En cas d'allocation fixée par jour : 2,60 € par jour de télétravail, dans la limite de 57,20 € par mois.

Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Les équipements

Il est conseillé de résoudre avant le début du télétravail toutes les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts.

En règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement.

Si le télétravail est réalisé régulièrement, l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique et est responsable des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par ce dernier.

Les frais engagés par le salarié

Les dépenses engagées dans le cadre du télétravail sont considérées comme des frais professionnels et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

Trois catégories de frais peuvent être identifiées :

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

Le tableau ci-après décrit les modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels et donc exclus de la base de calcul des cotisations (avec un plafonnement de 50 % de certains frais).

[Voir l'évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail.](#)

Lorsque l'utilisation de technologies mobiles appartenant au salarié est réputée à usage exclusivement personnel, l'employeur ne peut pas prétendre à l'exonération de frais professionnels engagés par un salarié utilisant son propre matériel.

En cas de pandémie grippale et de recours au télétravail, si l'employeur est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel pourra être exonérée de cotisations sociales quel que soit ce temps professionnel.

Si, au contraire, l'évaluation de l'utilisation professionnelle ne repose que sur une simple déclaration des salariés, elle est retenue en franchise de cotisations dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total.

Évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail

Nature des frais	Évaluation des frais
<p>Les frais fixes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyer 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 :</p> <p>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><i>À titre d'exemple :</i> <i>Appartement de 70 m².</i> <i>Superficie du local affecté à l'usage professionnel : 10 m².</i> <i>Le loyer s'élève à 350 €/mois et la prime d'assurance à 15 €/mois.</i> <i>Le montant des frais déductibles s'élève donc à $365 \times 10 \div 70 = 52$ €.</i></p>
<p>Les frais variables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chauffage et/ou climatisation. • Électricité. 	<p>Valeur réelle :</p> <p>Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.</p>
<p>Dépenses d'acquisition du mobilier.</p> <p>Bureau ergonomique.</p> <p>Fauteuil ergonomique.</p> <p>Étagères, meubles de rangement.</p> <p>Lampe de bureau.</p>	<p>Prêt de mobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • remboursement des frais exclus de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs. <p>Modalité 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>

Évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail

Nature des frais	Évaluation des frais
<p>Frais liés à l'adaptation du local.</p> <p>Frais de diagnostic de conformité électrique. Installations de prises (téléphoniques, électriques...).</p> <p>Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail.</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement).</p>
<p>Matériels informatiques et périphériques : ordinateur, imprimante, modem.</p>	<p>Prêt de matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire</p> <ul style="list-style-type: none"> remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs. <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 (ramettes de papier, cartouches d'encre...).</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture.</p>
<p>Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...).</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture.</p>

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.

Bon à savoir

C'est la commission nationale des titres restaurant qui fixe les conditions d'attribution des titres restaurant. Ainsi, le bénéfice des titres restaurant pour les salariés en télétravail fait suite à un changement de position de la [CNTR](#) en 2011.

Source URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels.html>