

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

# Les frais professionnels

## Les titres-restaurant

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

### Attention

Dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19, les dispositions applicables aux titres-restaurant sont modifiées.

Cette fiche est à jour des modifications.

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 (congrés 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"><li>• le nom et l'adresse de l'émetteur ;</li><li>• 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 ;</li><li>• le montant de la valeur libératoire du titre ;</li><li>• l'année civile d'émission ;</li><li>• le numéro dans une série continue de nombres caractérisant l'émission.</li></ul>	<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"><li>• le nom et l'adresse de l'émetteur ;</li><li>• 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.</li></ul> <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>

Sous forme papier	Sous forme dématérialisée
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• au solde de son compte de titres-restaurant ;</li> <li>• au montant de la valeur libératoire du titre ;</li> <li>• au montant des titres périmés.</li> </ul>

### 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 19 € par jour.

Lorsque les titres-restaurant sont émis sous forme dématérialisée, le salarié est débité de la somme exacte à payer, dans la limite du montant journalier maximum de 19 €.

Dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19, le montant maximum des titres restaurant est relevé à 38 € par jour, s'ils sont utilisés dans des restaurants et hôtels-restaurants ou des débits de boissons assimilés à ceux-ci. Cette disposition est applicable jusqu'au 31 août 2021.

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<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19, les titres restaurant pour l'année 2020 arrivant à échéance fin février 2021 peuvent être utilisés exceptionnellement jusqu'au 31 août 2021.

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.

Dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19, les titres restaurant sont utilisables les dimanches et jours fériés mais uniquement s'ils sont utilisés dans des restaurants et hôtels-restaurants ou des débits de boissons assimilés à ceux-ci.  
Cette disposition est applicable jusqu'au 31 août 2021.

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

## 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),
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller).

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 réintégréées 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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'Etat 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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

A 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 en liens utiles.

## **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 en liens utiles.

## **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 en liens utiles.

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 ([ETI](#) 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<sup>er</sup> 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.

## **Utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles**

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, le remboursement effectué par l'employeur à partir du barème fiscal d'indemnités kilométriques est exonéré de cotisations.

Le barème kilométrique fiscal est fixé annuellement. Il couvre les véhicules de 3 à 7 CV. Ce plafonnement s'applique également en matière sociale.

L'utilisation du barème fiscal est désormais admise pour les véhicules dont le salarié lui-même, ou le cas échéant son conjoint ou l'un des membres de son foyer fiscal, est personnellement propriétaire et également pour les véhicules prêtés et loués.

La preuve de l'usage professionnel du véhicule personnel incombe à l'employeur.

Au-delà des limites du barème fiscal, il appartient à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet, notamment s'il utilise un barème conventionnel.

Le salarié peut également être remboursé de ses frais professionnels sur la base de justificatifs, en prouvant les kilométrages privé et professionnel.

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

## **Bon à savoir**

S'agissant des véhicules loués, le recours au barème kilométrique est subordonné à la justification par l'employeur du loyer acquitté par le salarié.

S'agissant des véhicules prêtés, le recours au barème kilométrique n'est admis que si l'employeur justifie de la prise en charge par le salarié de l'entretien se rapportant à l'utilisation professionnelle du véhicule prêté.

A défaut pour l'employeur de justifier de la participation du salarié à l'entretien du véhicule prêté ou du loyer acquitté par le salarié en cas de location du véhicule, l'indemnisation doit être opérée par rapport aux seules dépenses réellement engagées par le salarié.

A noter que les frais relatifs aux carburants peuvent être déterminés forfaitairement d'après un barème fiscal publié chaque année ([BOI-Barème-000003](#)).

## **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 transport en commun**

La participation de l'employeur aux frais de transport public 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 vélo.

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 domicile/lieu de travail, 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, 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 d'horaire inférieur 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 :  $100 \times 50 \% \times 15/17,5 = 42,86 \text{ €}$ .*

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.

La prise en charge s'effectue à hauteur de 50 % du titre de transport sur la base d'un tarif de 2e classe et du trajet le plus court.

Elle est exonérée de charges sociales, dans la limite des frais réellement engagés. Le montant doit figurer sur le bulletin de paie.

Lorsque l'éloignement de la résidence du salarié résulte d'une convenance personnelle, cette circonstance ne fait pas obstacle à l'obligation de prise en charge de 50 % des frais d'abonnement aux transports collectifs.

Cependant, en cas de prise en charge à un taux supérieur à 50 %, le remboursement des frais d'abonnement aux transports collectifs est exclu de l'assiette des charges sociales si l'éloignement du domicile du salarié par rapport à son lieu de travail résulte non pas d'une convenance personnelle mais de contraintes d'origine familiale ou liées à la situation de l'emploi que l'employeur doit établir. A défaut, la fraction excédentaire est passible dès le premier euro de l'ensemble des charges sociales

La prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 400 € par an et par salarié.

## **Bon à savoir**

La prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres d'abonnement des salariés ou du coût de l'abonnement aux services publics de location de vélos 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 transport

Une prise en charge facultative par l'employeur sous forme de compensation versée aux salariés, des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques qu'ils engagent pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail est instituée 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 le domicile et le lieu de travail.

Elle doit être prévue par un accord collectif (s'il y a un délégué syndical désigné dans l'entreprise) ou une décision de l'employeur.

Le salarié peut prétendre au remboursement de ses frais de transport personnel 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 indispensable en raison des horaires de travail.

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.

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

L'exonération est admise dans la limite annuelle de 200 € par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 400 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Cette prime transport ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans ce cas, il convient de réintégrer la prime transport dans la base de calcul, la déduction forfaitaire n'étant appliquée que par la suite.

En revanche, elle est cumulable avec le remboursement d'indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel en raison d'une impossibilité d'utiliser les transports en commun.

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 domicile habituel-lieu de travail.

L'employeur doit être en mesure de prouver la réalité des frais en produisant des justificatifs de la situation du salarié (moyen de transport utilisé et, le cas échéant sa puissance fiscale, distance séparant le domicile du lieu de travail, nombre de trajets mensuels).

Cette prime transport est également cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 400 € par an et par salarié.

# 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 (autres que ceux concernés par la [prise en charge obligatoire des frais d'abonnement](#)) ;
- les autres services de mobilité partagée.

## Modalités d'application

Le montant, les modalités ainsi que les critères d'attribution de la prise en charge des frais au titre du forfait mobilités durables 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.

La prise en charge de ces frais prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 400 € par an et par salarié.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce [plafond](#) est porté à 500 € par an et par salarié.

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

L'exonération du forfait mobilités durables est conditionnée à 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 de l'utilisation effective des modes de transport susvisés.

## Règles de cumul

L'exonération 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 de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, ou la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène. Dans ce cas, le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré que dans la limite de 500 € par an minorés du montant de la prise en charge par l'employeur soit de l'abonnement de transport en commun soit des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

## Exemples

### **Cumul forfait mobilités durables et prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % des frais d'abonnement de transports en commun en 2021**

- Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 150 € et des frais d'abonnements de transport en commun pour 220 € : le forfait mobilités durables pourra être exonéré en totalité (soit  $500 - 220 = 280$ ) ;
- Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 250 € et des frais d'abonnements de transport en commun pour 270 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré qu'à hauteur de 230 € (soit  $500 - 270 = 230$ ) ;
- Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 150 € et des frais d'abonnements de transport en commun pour 530 € : le forfait mobilités durables ne pourra pas être exonéré (soit  $500 - 530 = 0$ ) ; les frais d'abonnement de transport en commun restant exonérés intégralement.

### **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 en 2020**

- Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 200 € et des frais de carburant pour 200 € : le forfait mobilités durables pourra être exonéré en totalité, (soit  $400 - 200 = 200$ ) ;
- Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 250 € et des frais de carburant pour 200 € : le forfait mobilités

durables ne pourra être exonéré qu'à hauteur de 200 € (soit  $400 - 200 = 200$ ) ;

- Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 250 €, des frais de carburant à hauteur de 240 € et des frais d'alimentation électrique pour 190 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré qu'à hauteur de 10 € (soit  $400 - 200 - 190 = 10$ ) ; les frais de carburant étant exonérés à hauteur de 200 € 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 400 €, soit 280 € ( $250 + 240 + 190 - 400 = 280$ ).

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 son domicile 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. A 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.

Si l'usage du véhicule résulte d'une convenance personnelle, l'exclusion de l'assiette de la prise en charge de ces frais est limitée au tarif du transport en commun le plus économique.

## 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 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<sup>e</sup> 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.

Les « nouvelles technologies » prennent diverses formes : Internet, ordinateur ou téléphone portable, modem, logiciels...

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

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

Pour le matériel amortissable, le remboursement admis en frais professionnels prend en compte les annuités d'amortissement.

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

Les consommables et les frais de connexion sont remboursés sur justificatifs de frais.

Si l'employeur ne peut justifier de la réalité des dépenses professionnelles, la part des frais professionnels est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié, évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total.

L'indemnisation des frais engagés par les salariés pour l'utilisation des [NTIC](#) ne peut être évaluée forfaitairement (même pour simplifier la gestion des frais professionnels). Par exemple, si l'employeur met en œuvre des indemnités forfaitaires dites « indemnités web », celles-ci ne seront pas considérées comme des frais professionnels et seront soumises à cotisations.

## Le télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail. Elle utilise les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

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 globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...).

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 (cf tableau [évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail](#)).

## 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 le tableau 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.



# 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.

## La déduction forfaitaire spécifique

Pour certaines catégories de salariés (ouvriers du bâtiment, artistes, VRP...), les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de [Sécurité sociale](#) et des contributions d'assurance chômage et d'[AGS](#) une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

En cas d'application par l'employeur de la déduction forfaitaire spécifique, la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, et le cas échéant des indemnités versées à titre de remboursement de frais professionnels à laquelle on applique la déduction pour frais professionnels correspondante à la catégorie professionnelle du salarié.

## Bon à savoir

Lorsque le salarié est absent durant tout le mois, il n'engage aucun frais supplémentaire au titre de son activité pendant ce mois, et les conditions d'application de l'abattement ne sont alors plus réunies. La [DFS](#) ne peut donc pas être appliquée sur les sommes versées au salarié au titre du maintien de salaire.

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.

Par exemple, dans une entreprise relevant du bâtiment et des travaux publics, la pratique de la déduction pour frais ne sera autorisée que pour les ouvriers travaillant sur les chantiers et non au personnel administratif.

L'option pour l'abattement est subordonnée à la consultation et à l'accord du ou des salariés ou de leurs représentants.

L'employeur mettant en œuvre une déduction forfaitaire spécifique doit :

- respecter le champ des professions concernées,
- limiter le montant de la déduction à 7 600 € par année civile et par salarié,
- justifier de l'absence de refus exprès du salarié ou de ses représentants,
- s'assurer de l'application de la règle du non-cumul de cette déduction avec l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées à titre de remboursement de frais professionnels sauf cas particuliers.

L'application de l'abattement ne peut avoir pour résultat de ramener la base de cotisations en deçà de l'assiette minimum de cotisations c'est-à-dire du [Smic](#) correspondant à l'horaire travaillé, augmenté des majorations et autres éléments de salaire légalement obligatoires.

## Exemple

Le montant maximum de l'abattement est de 7 600 € par année civile et par salarié.

Cas pratique :

Un salarié présent toute l'année perçoit une rémunération de 45 000 € ainsi que des indemnités forfaitaires pour frais professionnels d'un montant de 5 000 € et sa catégorie professionnelle bénéficie d'un abattement de 25 %.

L'employeur opte pour la déduction forfaitaire spécifique. La base de calcul des cotisations est de 37 500 € obtenus comme suit :

$$45\ 000 + 5\ 000 = 50\ 000$$

$$50\ 000 - 25\ \% = 37\ 500$$

Le montant de l'abattement pour ce salarié est de :  $50\ 000 - 37\ 500 = 12\ 500$  €.

Le [plafond](#) de déduction de 7 600 € est dépassé. Le plafonnement trouve à s'appliquer. Les cotisations seront calculées sur une base de 42 400 € ( $50\ 000 - 7\ 600$ ).

## Conditions de mise en œuvre

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels n'est pas applicable de plein droit. Pour pouvoir pratiquer l'abattement, l'employeur doit au préalable disposer :

- d'une convention ou d'un accord collectif prévoyant la pratique de cette déduction spécifique,
- de l'accord des représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

La position d'une disposition collective ou des représentants du personnel s'impose au salarié qui ne peut s'y opposer.

A défaut d'accord collectif ou des représentants du personnel, l'employeur doit recueillir l'accord des salariés concernés, soit :

- par mention au contrat de travail ou par voie d'avenant au contrat de travail,
- suite à une information individuelle du salarié sur les conséquences de l'application de l'abattement sur la validation de ses droits (notamment retraite) réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié.

Ce droit d'option peut être révisé par l'entreprise (ou le salarié en cas de décision individuelle) en fin d'année. L'employeur vérifie généralement que les allocations pour frais professionnels allouées en cours d'année sont inférieures au montant de la déduction forfaitaire plafonnée à 7 600 €. En pratique, l'option doit être définitivement prise lors de l'établissement de la [DADS](#).

La déduction forfaitaire spécifique s'applique aux assiettes des cotisations de [Sécurité sociale](#), mais également à celles des autres prélèvements dont l'assiette est alignée sur celles des cotisations de Sécurité sociale : contribution de solidarité autonomie, versement mobilité, cotisations [Fnal](#), cotisations chômage et assurance des créances des salariés ([AGS](#)), cotisations de retraite complémentaire.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ne s'applique pas au calcul de la [CSG](#) et de la [CRDS](#). Pour ces contributions, la base de calcul est le salaire « brut non abattu » hors frais professionnels réintégrés mais dans la limite d'exonération.

*Exemple :*

*Dans le secteur du BTP, si l'employeur verse un panier d'un montant de 10 €, il devra réintégrer 10 € dans la base des cotisations. La limite d'exonération étant de 9,10 € en 2018, l'employeur devra quand même intégrer 0,90 € dans la base CSG-CRDS.*

Pour les journalistes, la déduction forfaitaire spécifique ne s'applique pas aux contributions d'assurance chômage et d'AGS.

## L'exercice de plusieurs activités

Lorsqu'un salarié exerce plusieurs activités dont l'une ouvre droit à une déduction supplémentaire, seule la rémunération se rapportant à cette activité bénéficie de cette déduction.

La rémunération concernée doit donc pouvoir être isolée de l'ensemble des rémunérations perçues.

Cela ne posera pas de problème lorsque le salarié est rémunéré par des entreprises différentes.

En revanche, des difficultés peuvent se présenter en cas de pluralité de fonctions au sein de la même entreprise.

Dans ce cas il faut procéder à une distinction :

- si l'activité principale ouvre droit à la déduction supplémentaire mais que l'activité accessoire l'exclut, la déduction est limitée aux revenus de l'activité principale,
- si l'activité accessoire ouvre droit à la déduction supplémentaire mais que l'activité principale l'exclut, le bénéfice de la déduction est subordonné à la condition que cette activité puisse être regardée comme constituant l'exercice d'une profession distincte justifiant une rémunération séparée.

## Respect de l'assiette minimum

Lorsque l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique, la base de calcul des cotisations ne peut, après application de l'abattement, être inférieure au montant du [Smic](#) majoré des indemnités, primes ou majorations s'y ajoutant en vertu d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire.

Les éléments de rémunération de nature conventionnelle n'ont pas à être pris en compte pour déterminer la base minimale des cotisations uniquement en cas d'application de déduction forfaitaire spécifique.

# Règle de non-cumul

## Allègement général de cotisations patronales (réduction générale) - crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

L'application de la déduction forfaitaire spécifique est compatible avec ces deux dispositifs.

Lorsqu'est appliquée la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le brut abattu est retenu pour le calcul du coefficient de la réduction générale et le calcul de la rémunération.

Pour les professions qui appliquent une déduction forfaitaire pour frais professionnels, l'assiette du crédit d'impôt est constituée de la rémunération versée après application de cette déduction. En cas de cumul entre l'option pour la déduction forfaitaire spécifique et le paiement de sommes versées pour rembourser des frais professionnels, ces remboursements, dans la mesure où ils donnent lieu à cotisations sociales, sont réintégrés dans l'assiette du crédit d'impôt.

## Articulation avec le remboursement de frais

Le principe général d'application de la déduction pour frais professionnels est que la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels et les avantages en nature. Ce principe de non-cumul connaît des exceptions. Ainsi, ne sont pas réintégrées dans la base de calcul des cotisations :

- les indemnités de grand déplacement payées **aux ouvriers du bâtiment**, cela concerne également les frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et de fin de chantier, ainsi que les voyages de détente (aller et retour du chantier au domicile) prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics,
- 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** engagés par les casinos ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, 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,
- **pour les journalistes**, les frais de taxi de nuit exposés lorsque l'heure du déplacement ne permet plus l'utilisation des transports en commun, les frais de déplacement et de séjour du journaliste envoyé en mission, la part

patronale des frais de dossiers de renouvellement de la carte d'identité professionnelle.

Pour toutes les professions, le cumul est admis avec :

- la contribution patronale à l'acquisition des titres-restaurant dans la limite de 5,55 € (valeur 2020) et lorsque le montant de la participation est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre,
- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés d'Ile-de-France et 50 % de la charge totale ou partielle de l'abonnement mensuel par les employeurs de province.

## Les frais d'entreprise

L'employeur peut être conduit à rembourser des dépenses engagées par le salarié ou à mettre à sa disposition des biens ou services, sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels.

Les sommes, biens ou services ainsi attribués correspondent à la prise en charge de frais relevant de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié.

Les frais pris en charge à ce titre par l'employeur seront exclus de la base de calcul des cotisations.

Ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise et doivent remplir simultanément trois critères :

- caractère exceptionnel ;
- intérêt de l'entreprise ;
- frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé.

### Bon à savoir

En cas de prise en charge par les entreprises du coût de l'adhésion des dirigeants salariés à une association ou un syndicat professionnel, ou de remboursement des frais engagés pour se rendre aux réunions de ces organisations professionnelles, les sommes en cause peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exclusion d'assiette des cotisations et contributions au titre des frais d'entreprise.

Par contre, cette tolérance ne peut pas s'appliquer à la prise en charge des frais d'adhésion à une association ou à un club non professionnel (ex : « *club service* » *international de bénévoles* ou *organisation non gouvernementale coordonnant l'engagement social et philanthropique des entreprises*).

## Vêtements de travail et prime de salissure

Les dépenses d'habillement des salariés pris en charge par l'employeur font partie des avantages en nature ou en espèces soumis aux cotisations sociales, sauf assimilation à des frais d'entreprise.

Les équipements de protection individuelle dans le cadre de travaux à caractère particulièrement insalubre ou salissant ne sont pas des avantages en nature.

Les bleus de travail seront exclus de la base de calcul des cotisations si des contraintes particulières existent permettant de les considérer comme des équipements de protection.

Vont relever de la catégorie des frais d'entreprise les dépenses se traduisant par un remboursement de l'employeur ou par la fourniture gratuite aux salariés :

- de vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité ;
- de vêtements qui concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Si l'employeur impose le port de vêtements de travail, il doit assurer l'entretien des tenues.

Pour ce faire, il peut par exemple verser des allocations forfaitaires, rembourser sur justificatif les frais ou faire appel à un fournisseur.

Les frais d'entretien sont également assimilés à des frais d'entreprise lorsque

- le vêtement demeure bien la propriété de l'employeur ;
- le port de ce vêtement est obligatoire ;
- les dépenses d'entretien sont justifiées en vertu de dispositions conventionnelles ou d'une réglementation interne à l'entreprise.

Les primes de salissure ne seront pas considérées comme des frais d'entreprise si elles sont :

- calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées ;
- versées pendant la période des congés payés ;
- réglées à la quasi-totalité du personnel sans que soient justifiés ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet.

Pour ce faire, il peut par exemple verser des allocations forfaitaires, ou faire appel à un fournisseur.

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 si :

- le port de ce vêtement est obligatoire ;
- la prime de salissure varie en fonction du nombre de jours travaillés.

Lorsque le remboursement dépasse cette limite, l'exonération de charges sociales pourra être admise sur justificatifs produits par l'employeur.

## Prise en charge des contraventions par l'employeur

La responsabilité pécuniaire de certaines infractions au code de la route incombe, par exception, au titulaire de la carte grise. C'est le cas pour :

- les infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquittement des péages,
- les contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées notamment.

Mais, toute retenue sur salaire visant à obtenir le remboursement de contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale.

Dès lors se pose la question de la prise en charge par l'employeur des amendes pour excès de vitesse, stationnements gênants... de ses salariés quand ces derniers utilisent des véhicules appartenant à la société.

Les infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule (défaut de feu stop, absence de contrôle technique...) relèvent du titulaire de la carte grise.

La responsabilité du paiement de ces infractions incombe donc à l'employeur.

Dans ce cas, le remboursement au salarié s'analyse comme des frais d'entreprise.

Concernant les autres infractions, il faut savoir que tout avantage en espèces ou en nature versé en contrepartie ou à l'occasion du travail doit être soumis à cotisations et contributions sociales.

Ainsi, et dans tous les cas où les sommes versées ne correspondent pas à des remboursements de frais professionnels, elles doivent être considérées comme des compléments de rémunération soumis à cotisations.

Une contravention est une peine sanctionnant l'auteur d'une violation (excès de vitesse...). Dès lors elle ne peut être considérée comme étant une dépense à caractère professionnel.

Ainsi, la prise en charge par l'employeur des amendes infligées à ses salariés ne peut être considérée que comme un avantage qu'il convient de soumettre à cotisations