

FRAIS PROFESSIONNELS

Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels

Circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003

Circulaire questions-réponses DSS/SDFSS/5B

La circulaire précise les dispositions contenues dans l'arrêté.

DEFINITION ET EVALUATION

Aux termes des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail sont soumises à cotisations à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels.

Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions. Les sommes à déduire de l'assiette de Sécurité sociale au titre des frais professionnels sont celles qui sont versées aux salariés, à l'exception des allocations forfaitaires prévues par l'arrêté perçues par les mandataires sociaux visés aux 11°, 12° et 23° de l'article L 311-3 du Code de la Sécurité sociale.

Les frais de ces personnes doivent être pris en compte pour leur valeur réelle. Toutefois, lorsque ces personnes utilisent leur véhicule, à des fins professionnelles, les frais professionnels peuvent être déduits dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. Trois formes de dédommagement des frais professionnels sont possibles :

- le remboursement des dépenses réelles ou la prise en charge directe par l'employeur des frais inhérents à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé, sur justificatifs ;
- le versement d'allocations forfaitaires, présumées utilisées conformément à leur objet à concurrence des limites d'exonérations fixées par arrêté. Les montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année ;
- pour les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000 et dans l'hypothèse où l'employeur utilise la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, à condition que le salarié ou ses représentants ne le refusent pas expressément, l'assiette est constituée par le montant global des rémunérations y compris, le cas échéant, les indemnités versées à titre de remboursement de frais professionnels (déduction forfaitaire supplémentaire).

PRISE EN CHARGE DES FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais exposés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans pouvoir être imputés sur la rémunération qui lui est due. L'entreprise peut toutefois prévoir dans le contrat de travail que le salarié conserve à sa charge les frais professionnels en contrepartie du versement d'une somme forfaitaire et à condition que sa rémunération soit au moins égale au SMIC.

Cass. Soc. 25 février 1998 RJS 4/98

En l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles relatives au versement des frais, l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge en deçà de leur coût réel.

Cass. Soc. 23/09/2009 Société Eisman c/ Marcos

Délai de production des justificatifs

L'entreprise peut dans le cadre d'une note de service, fixer un délai pour la production de justificatifs. Son non respect par le salarié, peut justifier un refus de remboursement.

Cassation sociale 29 septembre 2009 société Standart industrie c/ Lefranc

Travail à domicile à la demande de l'employeur

Selon la Cour de cassation, l'employeur doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle.

Il doit à cette fin prendre en charge les frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (lorsque c'est l'employeur qui en fait la demande).

Cass. soc. 7 avril 2010 Assibat c/ Sté Nestlé

EVALUATION

L'indemnisation des frais professionnels s'effectue soit sous la forme des dépenses réellement engagées par le salarié, soit sur la base d'allocations forfaitaires.

Indemnisation sous la forme de dépenses réellement engagées

Les remboursements effectués par l'employeur au titre des frais professionnels et correspondant aux dépenses réellement engagées par le salarié sont exclus de l'assiette des cotisations lorsque l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager ces frais supplémentaires et produit les justificatifs de ces frais.

L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit cinq cas dans lesquels le remboursement des frais professionnels ne s'effectue que sur la base des dépenses réellement engagées :

- les frais engagés par le salarié en situation de télétravail ;
- 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 ;
- les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par le salarié ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés envoyés en mission temporaire ou mutés en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficient pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE 1408-71 ou d'une convention bilatérale de Sécurité sociale à laquelle la France est partie et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mobilité professionnelle de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre, sous réserve que l'employeur justifie la réalité des dépenses engagées par le salarié.

Indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires

Toutefois, l'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer aussi sous la forme d'allocations forfaitaires, à l'exception des cinq catégories de frais citées précédemment.

Il appartient alors à l'employeur de justifier le caractère professionnel de ces frais.

La déduction des allocations est acceptée lorsque les indemnisations sont inférieures ou égales aux montants fixés par l'arrêté, à condition que les circonstances de fait soient établies. Elles sont alors réputées avoir été utilisées conformément à leur objet, la totalité de l'allocation est exclue de l'assiette des cotisations.

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

- l'employeur n'établit pas les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération ;
- lorsque les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant les justificatifs. Si tel n'est pas le cas; cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

L'arrêté prévoit des forfaits pour :

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

Mandataires sociaux

Le montant des allocations forfaitaires est déduit de l'assiette des cotisations sauf pour celles versées aux mandataires sociaux visés à l'article 311-3 du Code de la Sécurité sociale pour l'exercice de leurs fonctions de dirigeants.

Il s'agit des gérants de SARL ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ; des PDG et DG de SA et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ; des présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées.

Lorsqu'une personne cumule un contrat de travail et un mandat social, la déduction des allocations forfaitaires est admise si l'entreprise établit que les frais ont été engagés dans le cadre de l'activité salariée.

Cass. soc. 12 février 2003 - Ste DANO c/URSSAF du Morbihan

La preuve du rattachement exclusif des frais à l'activité salariée incombe à l'entreprise.

FRAIS D'ENTREPRISE

Définition

L'employeur peut être conduit à rembourser les 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 sont exclus de l'assiette 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.

Toutefois, pour constituer des frais d'entreprise, les dépenses engagées par le salarié doivent être justifiées par :

- l'accomplissement des obligations légales ou conventionnelles de l'entreprise ;
- la mise en oeuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise ;
- le développement de la politique commerciale de l'entreprise.

Types de frais d'entreprise

À ce titre sont considérés comme des frais d'entreprise :

- les dépenses engagées par le salarié pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;
- les dépenses engagées par le salarié en vue de l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle, en vue de la promotion de l'entreprise ;
- l'avantage procuré au salarié eu égard à sa participation à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (réception, cocktails, etc.) alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;
- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés sauf abus manifeste ;
- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur, à l'occasion de voyages d'affaires, voyages de stimulation, séminaires etc.

Ces voyages doivent être caractérisés par l'organisation et la mise en oeuvre d'un programme de travail et l'existence de sujétions pour le salarié alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession.

Lorsque le voyage est payé par l'employeur pour la famille, il ne peut être considéré comme un frais d'entreprise. Par contre, le remboursement ou la prise en charge de frais de voyages d'agrément constitue des éléments de rémunération devant être réintégrés dans l'assiette des cotisations :

- les frais de déplacement et de séjour engagés par les travailleurs salariés et assimilés ou pris en charge directement par l'employeur à l'occasion de la participation du salarié à une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise ;
- la mise à disposition du salarié de vêtements de travail dans les deux cas suivants :
 - les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R. 4321-1 du Code du travail,
 - les vêtements de coupe et couleur (uniforme notamment) fixées par les entreprises spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Ils ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié sauf à être considérés comme des avantages en nature. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise. Il s'ensuit que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent des frais d'entreprise. Toutefois, ne peuvent être considérés comme des frais d'entreprise, les primes de salissures versées par l'employeur lorsque :

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

CONDITIONS D'EXCLUSION DE L'ASSIETTE DES FRAIS D'ENTREPRISE

Les frais d'entreprise ne relèvent ni de la réglementation des avantages en nature, ni de celle des frais professionnels.

Les remboursements de dépenses engagées par le salarié et les biens ou services mis à disposition par l'employeur, lorsqu'ils constituent des frais d'entreprise, ne peuvent être qualifiés d'éléments de rémunération en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Il s'ensuit que les sommes, biens ou services attribués par l'entreprise n'entrent pas dans l'assiette des cotisations, même en cas d'application de l'abattement forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

Les conditions d'exclusion de l'assiette des frais d'entreprise varient en fonction de la nature de ces derniers et doivent donner lieu à la production de justificatifs et notamment :

- pour les frais d'achat de matériel et de cadeaux, les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme frais d'entreprise. Les factures constituent la justification des dépenses ;
- pour les frais de repas d'affaires, l'employeur doit produire les pièces comptables attestant la réalité du repas d'affaires, de la qualité des personnes y ayant participé et du montant de la dépense ;
- pour les frais de déplacement et de séjour, liés à la participation à des actions de formation professionnelle, l'employeur doit produire le plan de formation ou les documents attestant de ce que la formation répond à une obligation légale ou conventionnelle ;
- pour les frais de voyage, l'employeur doit produire le programme de travail ;
- pour les vêtements de travail, l'employeur doit produire la disposition attestant de la propriété du vêtement et du caractère obligatoire de son port.

INDEMNITES LIEES A LA PRESTATION DE TRAVAIL

Les sommes à déduire de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre des frais professionnels s'entendent de celles qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial, inhérentes à la fonction ou à l'emploi au titre de l'accomplissement de ses missions. L'indemnisation peut s'effectuer sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires.

Arrêté du 20 décembre 2002

INDEMNITES LIEES A L'EXECUTION DU TRAVAIL

Sont exclues de l'assiette de cotisations, les primes suivantes :

- primes de caisse d'un montant compatible avec les charges réellement supportées par le caissier (remboursement des pertes, erreurs ou vols...) ;
- primes versées aux chauffeurs-livreurs d'un montant compatible avec les charges réellement subies (vols...). Par contre, ces primes n'ont pas le caractère de frais professionnels lorsqu'elles sont sans rapport avec les remboursements exceptionnels effectués par les intéressés ;
- primes versées à des salariés propriétaires de leur outillage et destinées à compenser la perte ou l'amortissement de cet outillage, dans la mesure où le montant de la prime n'excède pas les frais professionnels réellement engagés.

INDEMNITES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Sont exclues de l'assiette de cotisations :

- les dépenses se traduisant par un remboursement de l'employeur ou par la fourniture gratuite aux salariés de vêtements qui répondent aux critères de vêtement de protection individuelle au sens de l'article R. 233-1 du Code du travail ou à des vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise spécifiques à une profession qui répondent à un objectif de salubrité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective. Les frais d'entretien de ceux-ci sont également des frais d'entreprise.

L'employeur doit prouver que le vêtement reste la propriété de l'entreprise et démontrer le caractère obligatoire du port.

- les primes de salissure correspondant à des charges réellement supportées et justifiées.

Circulaire ministérielle n° 340 SS du 13 décembre 1947 et n° 82 SS du 26 avril 1951

- les primes d'outillage, versées à des salariés responsables du matériel qui leur est confié et dont ils doivent assurer le remplacement en cas de perte ou de vol, sont exclues de l'assiette des cotisations. Cette prime, même si elle revêt un caractère forfaitaire, est destinée à couvrir les salariés d'une charge de caractère spécial inhérente à leur fonction.

Cass. soc. 20 juin 1995 - URSSAF de Lille c/ SA ATECMI

- les primes de buvette.

“Les indemnités de boissons chaudes, allouées au personnel des lignes travaillant à l'extérieur lorsque les conditions atmosphériques rendent le travail particulièrement pénible durant la saison hivernale, couvrent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi au sens de l'arrêté du 26 mai 1975 et entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture n'excédant pas, en l'espèce, les limites d'exonération. Par suite, ces indemnités n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale”.

Cass. soc. 26 mai 1994

INDEMNITE FORFAITAIRE DE RESPONSABILITE PECUNIAIRE

L'indemnité couvrant le montant des frais d'assurance et de cautionnement engagés par le salarié (comptable) est admise en déduction par l'URSSAF comme représentatifs de frais professionnels.

Par contre, la fraction excédant ce montant doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations s'il n'est pas démontré qu'elle couvre des frais professionnels.

Cass. soc. 23 février 1995 - SNEP c/ URSSAF de Paris

Par contre, ne sont pas considérées comme des frais professionnels :

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

INDEMNITES LIEES A LA MOBILITE DU SALARIE

Les dépenses liées à la mobilité professionnelle du salarié sont dans certaines conditions exonérées de cotisations.

La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.

Sont ainsi exonérées :

- nourriture et hébergement ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif dans la limite de **71,30 € (2014)** par jour pour une durée de neuf mois (**71,90 € en 2015**).

La possibilité de déduire les dépenses d'hébergement provisoire n'est pas subordonnée à la preuve d'une double résidence. La déduction est seulement conditionnée par la recherche d'un nouveau logement.

☞ *La limite de neuf mois pour la déduction des indemnités versées au titre des frais d'hébergement provisoire s'applique uniquement au forfait. Lorsque l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées (production de justificatifs), la limite de neuf mois n'est pas applicable à l'entreprise. Le prolongement de la déduction des indemnités au-delà de ce délai est par conséquent admis lorsque les circonstances de fait démontrent qu'un hébergement provisoire demeure justifié.*

Questions/réponses n° 45 - DSS/SDFSS/5B

■ installation dans le nouveau logement :

■ les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement dans la limite de **1 427,40 € (2014)** pour une personne seule ou un couple. Elles sont majorées de **118,90 € (2014)** par enfant dans la limite de **1 784,10 € (2014)**, **1 444,20 € en 2015** majorés de **120 €** par enfant avec un maximum de **1 800,20 €**.

■ dépenses : peuvent être déduits de l'assiette des cotisations :

- les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau et du gaz, du téléphone,
- les frais de mise en place d'appareils ménagers,
- les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.),
- les frais de réexpédition du courrier,
- les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location dues au titre de leurs diligences,
- les frais d'huissier lorsqu'un état des lieux est établi,
- les frais de plaques d'immatriculation et de carte grise des véhicules.

Sur la base de ces principes, d'autres dépenses justifiées au cas par cas peuvent être exclues de l'assiette des cotisations. La réalité et le montant des dépenses engagées doivent dans tous les cas être justifiées au moyen de factures, état de lieux démontrant la nécessaire remise en état du logement.

Par contre, les remboursements de frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ne sont pas compris dans cette évaluation au réel et sont considérés comme un complément de rémunération soumis à cotisations, dont notamment :

- la caution en cas de location,
- les dépenses de décoration du logement (revêtements de sol et revêtements muraux alors que ces revêtements n'étaient pas abîmés, meubles, voilages, éclairages, etc.).

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

- les indemnités destinées à compenser les dépenses d'installation peuvent être exonérées de cotisations, qu'elles soient versées à un salarié dans le cadre d'une mobilité ou d'une embauche.

Questions/réponses n° 46 - DSS/SDFSS/5B

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

■ les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés envoyés en mission temporaire ou mutés en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficient pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE n° 883/2004 ou d'une convention bilatérale de Sécurité sociale à laquelle la France est partie et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;

■ les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mobilité professionnelle de la métropole vers les territoires français situés Outre-Mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre.

S'agissant des remboursements de frais prévus aux deux derniers paragraphes, les dépenses engagées par le salarié, bien que se rapportant indistinctement au salarié et à sa famille (conjoint et enfants), sont considérées comme des dépenses à caractère spécial inhérentes à la fonction et à l'emploi, lorsqu'elles résultent directement de la décision de l'employeur d'envoyer son salarié en mobilité professionnelle pour une longue période ou une période temporaire.

S'agissant des missions temporaires à l'étranger ou en France (impatriés), l'employeur peut déduire les remboursements qui concernent :

■ les frais de transport :

- voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint,
- voyage aller et retour du salarié, de son conjoint et de ses enfants, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité,
- voyage d'urgence en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires de l'ensemble français pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger,
- voyage annuel en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger. Le voyage annuel du conjoint et des enfants peut être aussi être déduit,
- location de voiture à l'arrivée et au départ, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité ;

■ les frais de logement :

- frais de déménagement,
- frais d'hôtel pendant la période de déménagement, pour le salarié, son conjoint et ses enfants,
- frais de garde-meuble en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires ou à l'étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger, pendant la période de déménagement,
- double loyer au début et à la fin de la mobilité,
- les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif ainsi que les frais de réinstallation immédiatement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ;

■ les remboursements divers :

- cours de français pour le salarié étranger au moment de son installation en France ou cours de langue étrangère pour le salarié envoyé hors de France,
- frais de passeport, de visa ou de vaccination,
- frais de scolarité des enfants dans le pays d'accueil.

INDEMNITES LIEES AU TRANSPORT

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

La prise en charge partielle des frais de transport ou des frais de carburant fait partie des thèmes obligatoires de la négociation annuelle obligatoire.

TRANSPORT EN COMMUN (DOMICILE - LIEU DE TRAVAIL)

Minimum obligatoire

Selon l'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, l'employeur doit obligatoirement prendre en charge **50 %** des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par ses salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La prise en charge se fait sur la base de l'abonnement seconde classe.

Cette obligation existe quel que soit le lieu de localisation de l'entreprise.

Prise en charge supplémentaire

Rien n'interdit à un employeur de prendre en charge le coût de ces abonnements au-delà de **50 %**. La prise en charge par l'employeur au-delà du minimum obligatoire est exonérée de cotisations sociales.

Abonnements pris en compte

Sont pris en charge :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limités délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports en Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi d'orientation des transports intérieurs précitée ;
- les abonnements à un service public de location de vélos, qui s'entendent des abonnements mis en place par une personne publique, en régie ou dans le cadre d'une convention de délégation de service public comme les locations de vélos en libre-service mises en place par plusieurs grandes villes (« Vélib » à Paris).

Trajet le plus court

L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de seconde classe.

À titre d'exemple, en Île de France, lorsque le lieu de travail et la résidence habituelle du salarié sont tous deux situés en banlieue, il peut être plus rapide de passer par Paris et donc de souscrire un abonnement comprenant une zone supplémentaire, que de réaliser le trajet de banlieue à banlieue.

Caractère professionnel du déplacement

Lorsque l'abonnement souscrit excède pour des motifs de commodité personnelle, l'abonnement strictement nécessaire pour réaliser les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail, la prise en charge se fait sur la base de l'abonnement strictement nécessaire à ces trajets.

L'appréciation du caractère professionnel du déplacement s'opère selon les conditions prévues au point 3-4-1 de la circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003/07 du 7 janvier 2003.

Selon cette circulaire, lorsque le salarié réside dans une région différente de celle où il travaille, la prise en charge des frais de transport par l'employeur est admise sauf si le choix du lieu de résidence répond à un simple motif de convenance personnelle.

L'éloignement du lieu de résidence peut être notamment justifié lorsqu'il est lié :

- à l'emploi (difficulté à trouver un emploi, précarité, mutation suite à promotion, multi-emploi, déménagement de l'entreprise...) ;
- à des contraintes familiales (lieu d'activité du conjoint, état de santé du conjoint ou d'un membre de la famille, scolarité des enfants...).

Salariés disposant d'une prise en charge des frais de transport

L'entreprise peut refuser la prise en charge des frais de transport lorsque le salarié perçoit déjà pour ses déplacements une indemnisation d'un montant comparable au minimum légal ou lorsque l'entreprise assure par ses propres moyens le déplacement de ses salariés.

Modalités de prise en charge

Le remboursement doit intervenir dans les meilleurs délais et au plus tard le mois suivant celui pour lequel les titres ont été validés.

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

Dans l'hypothèse où les titres ne sont pas nominatifs, ils doivent permettre l'identification du bénéficiaire.

Salariés à temps partiel

Des modalités particulières de prise en charge sont prévues pour les salariés à temps partiel et les salariés multi-employeurs.

Le salarié dont la durée du travail est au moins égale à un mi-temps bénéficie d'une prise en charge identique au salarié à temps plein.

Le salarié travaillant moins d'un mi-temps bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps.

Exemple

Salarié faisant 15 heures hebdomadaires. S'il opte pour un abonnement dont le montant mensuel est de 113,20 €, le remboursement minimum se fera à hauteur de $113,20 \times 50 \% \times 15/17,50 = 48,51$ €.

Mentions sur le bulletin de paye

Le montant de la prise en charge des frais de transport collectif ou de location de vélos doit apparaître sur le bulletin de paye.

Sanctions

Le non-respect de cette obligation est sanctionné de l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales).

TARIFS DES TRANSPORTS FRANCILIENS AU 1^{ER} JANVIER 2014

Billets

"Ticket t" valable dans le métro, sur le RER dans Paris, dans les tramways et dans les autobus RATP et Optile :

- prix des carnets ticket « t » à tarif normal **13,70 €** ;
- prix des carnets ticket « t » à tarif réduit **6,85 €** ;
- prix du billet ticket « t » à l'unité **1,70 €**.

Les prix des forfaits Mobilis au 1^{er} janvier 2014

Zones de validité	1-2	1-3	1-4	1-5
Tarif en euros	6,80	9,05	11,20	16,10

Tarif des forfaits Navigo à compter du 1^{er} janvier 2014 (en euros)

Zones	Carte mensuelle		Carte intégrale			Carte hebdomadaire	
	Montant	Rembour. (50 %)	Montant annuel	Montant mensuel ^(a)	Rembour. (50 %)	Montant	Rembour. (50 %)
En euros							
1-2	67,10	33,55	700,70	63,70	31,85	20,40	10,20
1-3	86,60	43,30	900,90	81,90	40,95	26,40	13,20
1-4	105,40	52,70	1 093,40	99,40	49,70	32,00	16,00
1-5	113,20	56,60	1 170,40	106,40	53,20	34,40	17,20
2-3	63,20	31,60	657,80	59,80	29,90	19,25	9,63
2-4	80,10	40,05	832,70	75,70	37,85	24,40	12,20
2-5	92,80	46,40	964,70	87,70	43,85	28,20	14,10
3-4	61,00	30,50	635,80	57,80	28,90	18,45	9,23
3-5	74,20	37,10	772,20	70,20	35,10	22,50	11,25
4-5	59,00	29,50	617,10	56,10	28,05	17,95	8,98

^(a) Pour les abonnements annuels, le montant mensuel et le remboursement sont calculés sur 11 mois.

Prise en charge des frais de transports personnels

Mise en place

La prise en charge des frais de carburant des salariés par l'entreprise est mise en place dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1 du Code du travail, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Salariés exclus du dispositif

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Modalités de prise en charge

L'employeur peut prendre en charge, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- ou pour lesquels 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.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé à la prise en charge partielle des frais de transport.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, il en fait bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés.

Salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Pluralités de lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Changement des modalités de prise en charge

En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Article R. 3261-13 du Code du travail

Justificatifs

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

Régime social et fiscal

Régime social

Les sommes versées aux salariés dans le cadre du remboursement des frais de transport en commun ou de la prise en charge des frais de carburant sont exonérées de charges sociales dans la limite des frais engagés.

La prise en charge légale de **50 %** des frais de transports en commun des salariés est exclue de l'assiette de calcul des cotisations, ainsi que de la CSG et de la CRDS, même en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Lorsque l'employeur prend en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieure à la fraction légale, le montant total de l'avantage n'est exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

L'entreprise doit produire les justificatifs. À défaut, un risque de réintégration de sommes dans l'assiette des cotisations existe.

Circulaire n° 2003-07 du 7 janvier 2003

Régime fiscal

Sont exonérés d'impôt sur le revenu :

- la contribution obligatoire de l'employeur (à hauteur de **50 %**) aux frais de transports en commun ;
- la contribution obligatoire de l'employeur aux abonnements souscrits par les salariés à des services publics de location de vélos.

Les sommes que l'employeur prend, le cas échéant, à sa charge au-delà de l'obligation légale constituent en revanche un complément de rémunération.

Les salariés qui optent pour la déduction de leurs frais professionnels selon le régime des frais réels et justifiés doivent ajouter à leur revenu brut imposable la contribution obligatoire de leur employeur à l'acquisition de leur titre de transport.

Toutefois, ils peuvent choisir de ne pas ajouter cette participation obligatoire à leur rémunération imposable.

Dans ce cas, ils ne peuvent pas déduire leurs frais professionnels correspondants aux déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Instruction n° 26 du 23 février 2010

Frais de carburant

Selon l'article 81, 19° ter-b du Code général des impôts, l'avantage résultant de la prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence et leur lieu de travail, est exonéré dans la limite de **200 €** par an. La part de la contribution qui dépasse la limite de **200 €** par an est soumise à l'impôt sur le revenu.

Sanctions pénales

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du Code du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL

À des fins professionnelles

Est déduite de l'assiette des cotisations, la prise en charge des indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles.

Dans ce cas, l'employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. Au-delà, il appartient à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet.

Ces dispositions visent à la fois le cas des salariés en déplacement professionnel (itinérants, commerciaux, etc.) et celui des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile - lieu de travail. Dans le dernier cas, cette contrainte peut résulter de difficultés d'horaires ou de l'absence de transports en commun.

La déduction est autorisée lorsque l'éloignement de la résidence du salarié et l'utilisation du véhicule personnel ne relèvent pas de convenance personnelle.

L'employeur doit apporter des justificatifs relatifs :

- au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- à la distance qui sépare 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 personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

Plafonnement fiscal

La loi de finances pour 2013 plafonne à hauteur de 7 CV le barème kilométrique pris en compte pour les frais réels. Pour le calcul de l'IR 2013 sur les revenus 2012, les salariés ayant opté pour les frais réels, ne pourront déduire leurs kilomètres que dans cette limite maximale.

En matière sociale, l'arrêté du 20 décembre 2012 précise que l'indemnité kilométrique est exonérée de cotisations sociales dans les limites fixées par le barème fiscal. L'exonération sociale est par conséquent également limitée à 7 CV à compter de 2013.

Barème de l'administration fiscale - Prix de revient kilométrique - Barème 2014

	Kilométrage professionnel type		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 001 km
Puissance des véhicules	€	€	€
3 CV et moins	$d \times 0,408$	$(d \times 0,244) + 820$	$d \times 0,285$
4 CV	$d \times 0,491$	$(d \times 0,276) + 1\,077$	$d \times 0,330$
5 CV	$d \times 0,540$	$(d \times 0,303) + 1\,182$	$d \times 0,362$
6 CV	$d \times 0,565$	$(d \times 0,318) + 1\,238$	$d \times 0,380$
7 CV et plus	$d \times 0,592$	$(d \times 0,335) + 1\,282$	$d \times 0,399$
d = distance parcourue à titre professionnel			

Exemple

Pour un parcours professionnel de 8 000 km avec un véhicule de 6 CV, le montant des frais correspondants est de :

■ $(8\,000 \times 0,318) + 1\,238 = 3\,782 \text{ €}$.

Pour un parcours professionnel de 20 000 km avec un véhicule de 7 CV, le montant des frais correspondants est de :

■ $20\,000 \times 0,399 = 7\,980 \text{ €}$.

Véhicule de moins de trois chevaux

Le barème des frais kilométriques s'applique également aux véhicules de moins de trois chevaux.

Les contribuables utilisant des véhicules fonctionnant exclusivement à l'énergie électrique peuvent donc utiliser le barème kilométrique pour l'évaluation de leurs frais de voiture.

Véhicule 2 roues à moteur

Lettre-circulaire ACOSS n° 98-52 du 4 mai 1998

L'ACOSS a établi un barème d'indemnisation kilométrique destiné à couvrir les dépenses d'utilisation d'un véhicule 2 roues à moteur à des fins professionnelles.

Les entreprises peuvent, depuis le 1^{er} janvier 1998, appliquer ce barème aux salariés utilisant à des fins professionnelles leur véhicule 2 roues.

L'exonération des indemnités kilométriques est admise à hauteur des montants fixés par l'administration fiscale.

Instruction n° 59 du 26 mars 1998

Barème kilométrique applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est < à 50 cc - Barème 2014

Vélomoteur	$d \leq 2000$ km	$2001 < d \leq 5000$	$d > 5001$ km
< 50 cc	$0,268 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,063 \text{ €}) + 410 \text{ €}$	$0,145 \text{ €} \times d$
$d = \text{distance parcourue}$			

Exemple

Un salarié effectue 2 050 km à titre professionnel avec un scooter dont la puissance est < à 50 cc. L'entreprise peut verser des indemnités kilométriques (en franchise de cotisation) égales à :

■ $(2\,050 \times 0,063) + 410 = 539,15 \text{ €}$.

Barème kilométrique applicable aux motos - Barème 2014

Moto	$d \leq 3\,000$ km	$3001 < d \leq 6\,000$	$d > 6\,001$ km
1 à 2 CV	$0,336 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,084) + 756 \text{ €}$	$0,210 \text{ €} \times d$
3 à 5 CV	$0,395 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,070) + 984 \text{ €}$	$0,234 \text{ €} \times d$
Plus de 5 CV	$0,511 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,067) + 1\,344 \text{ €}$	$0,291 \text{ €} \times d$
$d = \text{distance parcourue à titre professionnel}$ $P = \text{puissance}$			

Exemple

Un salarié effectue 8 000 km à titre professionnel avec une moto dont la puissance est > à 5 CV. L'entreprise peut verser des indemnités kilométriques (en franchise de cotisation) égales à :

■ $8\,000 \times 0,291 = 2\,328 \text{ €}$.

INDEMNITES DE BICYCLETTE ET DE VELOMOTEUR

Sont exonérées, les primes ou indemnités de bicyclette ou de vélomoteur utilisées conformément à leur objet.

FRAIS DE PARKING PAR L'EMPLOYEUR

La prise en charge des frais de parking exposés par le salarié pour le stationnement de son véhicule à proximité du lieu de travail peut-être exclue de l'assiette des cotisations.

Pour ce faire, l'employeur doit établir que le salarié est contraint d'utiliser son véhicule par nécessité de service et qu'aucun emplacement de parking gratuit ne se situe à proximité du lieu de travail.

Les remboursements de frais de parking sont exonérés sur la base du tarif le plus économique.

Lettre circulaire n° 2005-178 du 20 décembre 2005 - questions-réponses - DSS-SDFSS - Bureau 5B questions n° 104

INDEMNITES LIEES A L'ALIMENTATION ET A L'HEBERGEMENT

Les indemnités liées à des circonstances de fait qui entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture, sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas les montants déterminés pour l'année entière.

En deçà des limites d'exonération, l'employeur n'a pas à apporter la justification des dépenses.

Au-delà des mêmes limites, pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette, l'employeur doit apporter la justification précise des dépenses.

SALARIES EN DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel, et empêché de regagner sa résidence, il peut percevoir une indemnité de repas dans la limite de **17,90 € (2014)** par repas, **18,10 € en 2015**.

Indemnité de repas inférieure ou égale à la limite d'exonération

Lorsqu'il est démontré que le salarié se trouve en situation de déplacement et est contraint de prendre son repas au restaurant, cette indemnité est exonérée de cotisations.

Si l'indemnité ne dépasse pas ce seuil, l'employeur n'est pas tenu de justifier que l'allocation a été utilisée conformément à son objet.

L'exonération reste acquise quels que soient le type d'établissement de restauration et le montant de la dépense.

Exemple

Un salarié en déplacement est remboursé sur la base de 17,90 € au titre des repas.

Salarié envoyé en mission

Lorsqu'un salarié (consultant, intérimaire, etc.) est envoyé en mission dans une entreprise cliente, les frais de restauration qui lui sont versés sont exonérés de charges sociales quelle que soit la durée de la mission et dans la limite du forfait ou des frais réels engagés.

Lettre circulaire ACOSS n° 2004-163 du 7 décembre 2004

Indemnité de repas supérieure à la limite d'exonération

Sans justificatifs

Lorsque les allocations forfaitaires sont supérieures à la limite d'exonération et les circonstances de fait établies, la fraction excédant **17,90 €** est réintégrée dans l'assiette de cotisation.

Lorsque les circonstances de fait ne sont pas établies (absence de déplacement), l'allocation est réintégrée dès le premier euro.

Exemple

Un salarié en déplacement professionnel perçoit une indemnité forfaitaire de 20 € par repas. Dans ce cas, il convient de réintégrer 2,10 € dans l'assiette de cotisation.

Avec justificatifs

Lorsque le montant du repas excède la limite d'exonération et que le remboursement a lieu sur la base des dépenses réelles, aucun avantage en nature ne doit être réintégré.

Article 1^{er} de l'arrêté du 10 décembre 2002

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, si le salarié apporte des justificatifs, aucun avantage en nature n'est à réintégrer.

Tableau de synthèse**Salariés en déplacement**

Allocations forfaitaires		Frais réels	
Montant de l'allocation	Caractère cotisable	Montant de l'allocation	Caractère cotisable
allocation ≤ à 17,90 €	non	remboursement ≤ à 17,90 €	non
allocation > à 17,90 €	oui pour l'excédent	remboursement > à 17,90 €	non

INDEMNITE DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL - PRIME DE PANIER**Montant des limites d'exonération**

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail, en raison de conditions particulières d'organisation de travail, l'employeur est autorisé à déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration dans la limite de **6,10 € (2014)**, **6,20 € en 2015**.

Notion de condition particulière d'organisation

Les conditions particulières d'organisation du travail se réfèrent :

- au travail en équipe ;
- au travail posté ;
- au travail continu ;
- au travail en horaire décalé ;
- au travail de nuit.

Le salarié est considéré comme étant 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.

Les primes de panier versées aux salariés sont assimilées à des indemnités de restauration sur le lieu de travail, dès lors que les conditions particulières d'organisation du travail sont remplies.

Dépassement des limites d'exonération

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

Les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur

L'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

Les circonstances de fait sont établies

La fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Si tel n'est pas le cas, cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

INDEMNITE DE REPAS OU DE RESTAURATION HORS DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

Montant des limites d'exonération

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu 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 sans la limite de **8,70 € (2014)**, **8,80 €** en **2015**.

Circonstances de fait à établir

Il s'agit de salariés occupés notamment sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise et ne pouvant rentrer chez eux pour le repas de midi du fait de contraintes d'horaires par opposition aux salariés qui se trouvent en situation de déplacement et contraints d'aller au restaurant.

Les indemnités de casse-croûte versées en application d'une convention collective nationale sont assimilées à des indemnités de restauration hors des locaux de l'entreprise.

Dépassement des limites d'exonération

La déduction des allocations est acceptée lorsque les indemnisations sont inférieures ou égales aux montants fixés par l'arrêté, à condition que les circonstances de fait soient établies. Elles sont alors réputées avoir été utilisées conformément à leur objet, la totalité de l'allocation est exclue de l'assiette des cotisations.

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

- les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur ;
- l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

Les circonstances de fait sont établies

La fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Si tel n'est pas le cas, cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Non-cumul des limites d'exonération

Les indemnités de repas, de restauration sur le lieu de travail et hors des locaux de l'entreprise ne sont pas cumulables.

Au cours d'une même période, lorsque le salarié se trouve dans une situation où se cumulent différentes indemnités, une seule indemnité peut ouvrir droit à déduction. L'indemnité la plus élevée doit être prise en compte.

Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant en équipe est occupé sur un chantier de nuit, l'employeur ne peut déduire **8,80 € en 2015**.

Tableau de synthèse: Indemnités de restauration - nourriture

Indemnités	Circonstances	Montant des limites d'exonération
Repas au restaurant	Salarié en situation de déplacement professionnel	17,90 € (3 premiers mois) 15,20 € (du 4 ^e au 24 ^e mois) 12,60 € (du 25 ^e au 72 ^e mois)
Restauration sur le lieu de travail	Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de conditions particulières de travail : ■ travail en équipe ■ travail posté ■ travail continu ■ travail en horaire décalé ■ travail de nuit	6,10 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	Restauration hors des locaux de l'entreprise	8,70 €
Repas à la cantine	Salarié prenant son repas au restaurant d'entreprise	La prise en charge d'une partie du repas par l'employeur n'est pas un avantage en nature si la participation du salarié est $\geq$ à 2,30 €

INDEMNITES DE GRAND ET DE PETIT DEPLACEMENT

NOTION DE GRAND DEPLACEMENT

Lorsque le salarié est empêché de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail, il peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

Le salarié est considéré comme étant empêché de regagner sa résidence lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- la distance qui sépare le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à **50 kilomètres** (trajet aller) ;
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à **1 h 30** (trajet aller).

Ces deux critères cumulatifs ne constituent qu'une simple présomption de sorte que lorsque ces conditions ne sont pas réunies, il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié ne pouvait, en fonction des circonstances de fait, regagner, chaque jour, son domicile. Ainsi, à titre d'exemple, il appartient à l'entreprise d'établir que ses salariés, bénéficiaires d'indemnités de grand déplacement pour les fins de semaine, se trouvent empêchés de regagner leur domicile le vendredi. À défaut, l'URSSAF est fondée à réintégrer dans l'assiette des cotisations les indemnités de grand déplacement versées à ces salariés pendant les fins de semaine.

Cass. 27 civ. 16 mars 2004 - Sté Sondefor C/ URSSAF de la Vienne et a.

Lorsque ces conditions sont réunies, les allocations forfaitaires versées sont réputées utilisées conformément à leur objet et exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

MONTANT DES LIMITES D'EXONERATION

Déplacement en métropole

Les allocations de grand déplacement sont réputées être utilisées conformément à leur objet si :

- elles ne dépassent pas les limites fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 ;
- l'employeur justifie que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence et que de ce fait il engage des frais de double résidence.

Repas

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de **17,90 € (2014)**, **18,10 € en 2015**.

Logement et petit déjeuner

Concernant les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et du petit-déjeuner, l'employeur est autorisé à déduire ces indemnités dans la limite de :

- **64,10 € (2014)** par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, Seine Saint-Denis et Val-de-Marne, **64,70 € en 2015**.
- **47,60 € (2014)** par jour pour le salarié en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine, **48 € en 2015**.

Déplacement dans les DOM-COM

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel dans les départements d'Outre-Mer, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans les limites suivantes :

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Martinique, Guadeloupe, Guyane	90
Réunion et Mayotte	90
Saint-Pierre-et-Miquelon	90

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel dans les autres territoires français situés Outre-Mer, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans les limites suivantes :

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Nouvelle-Calédonie	120
Wallis et Futuna	120
Polynésie française	120

Lorsque le salarié est en déplacement dans les terres australes et antarctiques françaises (TAAF), l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement engagées par le salarié pour la nourriture et le logement, sous réserve que ces dépenses soient justifiées.

Déplacement à l'étranger

Lorsque le salarié est en mission à l'étranger, les montants sont ceux du groupe I des indemnités des missions allouées aux personnels civils et militaires effectuant une mission dans les pays étrangers dont le barème est publié chaque année par la direction générale de la comptabilité publique du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie.

Durée de la mission

- mission limitée à trois mois :

La déduction relative aux indemnités de grand déplacement est limitée aux déplacements dont la durée continue ou discontinue dans un même lieu n'est pas supérieure à trois mois de date à date.

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

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

■ mission de plus de **3** mois et de moins de **2** ans :

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de trois mois et jusqu'à deux ans sur un même lieu de travail, le montant des indemnités subit un abattement de **15 %** à compter du premier jour du quatrième mois.

■ mission de plus de **2** ans et de moins de **6** ans :

Lorsque la durée est supérieure à **24** mois, le montant des indemnités est minoré de **30 %** à compter du premier jour du **25^e** mois dans la limite de quatre ans.

Dépassement des limites d'exonération

La déduction des allocations est acceptée lorsque l'indemnité de grand déplacement est inférieure ou égale aux limites d'exonération et que les circonstances du grand déplacement sont établies :

■ sans justificatifs :

Lorsque l'employeur n'établit pas les circonstances de fait (grand déplacement), l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

Lorsque l'employeur établit les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée pour la partie excédant les limites d'exonération.

■ avec justificatifs :

Lorsque les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette de cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Salariés en grand déplacement

Notion de grand déplacement	■ distance : lieu de résidence - lieu de déplacement > 50 km (trajet aller) ■ distance parcourue en 1 h 30 minimum (transport en commun)	
Indemnité de mission	Limites d'exonération 2014	
Mission limitée à 3 mois	Montant	Lieu de déplacement
Métropole Repas	17,90 €/ repas	
Logement / petit-déjeuner	64,10 €/ jour	Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne
	47,60 €/ jour	Autres départements en métropole
DOM/COM	90 €/ jour	Martinique, Guadeloupe, Guyane
	90 €/ jour	Réunion, Mayotte
	90 €/ jour	St-Pierre-et-Miquelon
	120 €/ jour	Nouvelle Calédonie
	120 €/ jour	Polynésie française
	120 €/ jour	Wallis et Futuna
Mission > 3 mois et ≤ 2 ans	Les indemnités subissent un abattement de 15 % à compter du premier jour du 4 ^e mois	
Mission > 2 ans et ≤ 6 ans	Les indemnités subissent un abattement de 30 % à compter du premier jour du 25 ^e mois	

Déplacement supérieur à 6 ans

Le bénéfice des déductions au titre des indemnités forfaitaires de grand déplacement n'est possible que dans la limite de six ans. Au-delà, l'employeur peut déduire les remboursements de frais de grand déplacement sous la forme des dépenses réellement engagées et dans ce cas l'employeur doit produire les justificatifs y afférents. Un tel prolongement suppose qu'il soit démontré que le salarié demeure effectivement en grand déplacement.

Questions/réponses DSS/SDFSS/5B du 31 mars 2003

Appréciation de la durée de la mission

Les indemnités de grand déplacement subissent un abattement en fonction de la durée de la mission (**15 %** à compter du 1^{er} jour du 4^e mois puis **30 %** à compter du 25^e mois). Lorsque les salariés sont affectés sur plusieurs chantiers, le décompte de la durée du déplacement doit se faire par chantier et à la date d'affectation sur chaque chantier.

Questions/réponses - DSS/SDFSS/5B

INDEMNITES DE PETIT DEPLACEMENT (ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE, DE TRAVAUX PUBLICS, DU BATIMENT, DE LA TOLERIE, DE LA CHAUDRONNERIE ET DE LA TUYAUTERIE INDUSTRIELLE)

Les entreprises dépendant des secteurs précités bénéficient de règles dérogatoires concernant l'indemnisation du petit déplacement de certains de leurs salariés. Les valeurs tiennent compte des distances parcourues aller et retour multipliées par la moitié de la valeur du barème kilométrique fiscal prévu pour un véhicule de quatre chevaux fiscaux, barème publié annuellement par l'administration fiscale.

La distance parcourue est appréciée :

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

Les valeurs journalières de trajet sont complétées par la valeur de **8,70 €** pour le repas, lorsqu'il n'est pas démontré que le salarié se trouve dans l'obligation de prendre un repas au restaurant et de **17,90 €**, lorsqu'il est démontré que le salarié est dans l'obligation de prendre un repas au restaurant.

Ce barème est revalorisé chaque année par l'ACOSS selon la demi-valeur du barème fiscal applicable à un véhicule de quatre chevaux fiscaux et les valeurs des indemnités repas. Le tableau joint récapitule les limites d'exonération de ces indemnités, quel que soit le moyen de transport utilisé par le salarié.

Dans le cadre des indemnités spécifiques aux petits déplacements des salariés du bâtiment, il n'existe désormais plus de barème au titre des indemnités globalisées.

Ce dispositif est applicable pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2003.

Questions/réponses n° 39 - DSS/SDFSS - Bureau 5B

Indemnités de petit déplacement pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle

Trajet aller et retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne : valeur par tranche de km = valeur de l'indemnité kilométrique fiscale pour un véhicule de 4 CV fiscaux (0,491/2) X nombre de km	Repas pris hors des Locaux de l'entreprise ou sur un chantier, en euros	Repas pris au restaurant en euros
5 à 10 km	2,50	8,70	17,90
10 et 20 km	4,90		
20 et 30 km	7,40		
30 et 40 km	9,80		
40 et 50 km	12,30		
50 et 60 km	14,70		
60 et 70 km	17,20		
70 et 80 km	19,60		
80 et 90 km	22,10		
90 et 100 km	24,60		
100 et 110 km	27,00		
110 et 120 km	29,50		
120 et 130 km	31,90		
130 et 140 km	34,40		
140 et 150 km	36,80		
150 et 160 km	39,30		
160 et 170 km	41,70		
170 et 180 km	44,20		
180 et 190 km	46,70		
190 et 200 km	49,10		

TELETRAVAIL, TIC ET TRAVAIL A DOMICILE

FRAIS ENGAGES PAR LE SALARIE EN SITUATION DE TELETRAVAIL REGIE PAR LE CONTRAT DE TRAVAIL OU PAR CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF

Lorsque le salarié en situation de travail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'employeur peut déduire de l'assiette des cotisations les remboursements de ces frais, à condition qu'ils soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Définition du télétravail

Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant 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.

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur ou les parties peuvent s'y engager volontairement par la suite.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.

Article L. 1222-9 du Code du travail

Travail à domicile à la demande de l'employeur

Selon la Cour de cassation, l'employeur doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle.

Il doit à cette fin prendre en charge les frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (lorsque c'est l'employeur qui en fait la demande).

Cass. soc. 7 avril 2010 Assibat c/ Sté Nestlé

Équipements

Les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts sont définies clairement avant le début du télétravail.

L'employeur est en principe 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.

Caractère de frais professionnels des dépenses engagées dans le cadre du télétravail

L'employeur est tenu de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Les frais engagés par le télétravail sont réputés être des dépenses inhérentes à l'emploi qui 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.

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

Modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels

Nature des frais	Évaluation des frais
Les frais fixes 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 multirisques habitation	Valeur réelle Quote-part des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale) Exemple : appartement de 70 m ² Surface du local affecté à l'usage professionnelle : 10 m ² Le loyer s'élève à 350 € par mois et la prime d'assurance à 15 € par mois Le montant des frais déductibles s'élève à $4\,380 \times 10/70 = 625,71$ €
Les frais variables Chauffage et/ou climatisation Électricité	Valeur réelle Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel
Dépenses d'acquisition du mobilier Bureau ergonomique Fauteuil ergonomique Étagères, meubles de rangement Lampe de bureau	Prêt de mobilier - absence de dépense supplémentaire 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 Achat de mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire - remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs Modalités de déduction Annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale) Pour le petit mobilier non amortissable: valeur réelle de l'année d'acquisition
Frais liés à l'adaptation du local Frais de diagnostic de conformité électrique Installation de prises (téléphoniques, électriques, etc.) Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail	Valeur réelle L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement)

Modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels

Nature des frais	Évaluation des frais
Matériels informatiques et périphériques Ordinateurs Imprimante Modem etc.	Prêt de matériel - absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, 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 Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire - remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs 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
Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre, etc.)	Remboursement sur justificatifs des frais et déduction de l'assiette
Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, internet, etc.)	Remboursement sur présentation des justificatifs de frais

☞ Le Conseil d'État a annulé le paragraphe de la circulaire ACOSS précisant la liste des catégories de frais entrant dans le champ du télétravail. Toutefois, les critères posés par la circulaire peuvent, compte tenu de leur caractère général, continuer à s'appliquer. Entrent ainsi dans la catégorie des frais professionnels :

- 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.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

OUTILS ISSUS DES TIC

Champ d'application

Le salarié qui est autorisé conformément au contrat de travail, à utiliser à des fins professionnelles les outils issus des technologies de l'information et de la communication (TIC) qu'il possède, peut être remboursé par son employeur des dépenses ainsi engagées à titre de frais professionnels.

Sont concernés la téléphonie mobile, le micro-ordinateur portable ou non, les progiciels, les abonnements internet, etc.

S'agissant des frais engagés par le salarié à des fins professionnelles, pour l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication qu'il possède, l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement supportées par le salarié sous réserve que ces frais soient justifiés.

Modalités de déduction

La déduction peut porter sur le matériel informatique ainsi que sur les consommables et les frais de connexion. Pour le matériel amortissable, la déduction prend en compte les annuités d'amortissement. Pour le petit matériel non amortissable, doit être retenue la valeur réelle de l'année d'acquisition. Les consommables et les frais de connexion peuvent être remboursés sur justificatifs de frais.

La part professionnelle 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.

Lorsque le montant des frais excède cette quote part, il revient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère professionnel des dépenses.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

FRAIS D'ATELIER DES TRAVAILLEURS A DOMICILE

Les frais d'ateliers fixés forfaitairement par arrêté peuvent être déduits de l'assiette.

Articles L. 241-9 et L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Les sommes à déduire au titre des frais d'atelier s'entendent de celles qui sont versées aux salariés pour couvrir des charges inhérentes à leur emploi, soit sous forme de remboursement de dépenses réelles, soit sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires.

Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des majorations ou allocations conformément à leur objet.

Arrêté du 29 décembre 1969

La preuve de l'utilisation conforme à son objet d'une indemnité forfaitaire pour frais versée par un employeur à des travailleurs à domicile est apportée dès lors que cette indemnité n'excède pas le montant des frais réellement engagés par chacun d'entre eux. Aussi, la seule fraction de l'indemnité qui excède le montant des prix réels est-elle à réintégrer dans l'assiette.

Les entreprises sont autorisées à exclure de l'assiette de cotisations les frais réellement engagés et les allocations forfaitaires qui sont utilisées conformément à leur objet et qui n'excèdent pas les taux fixés par convention collective ou par arrêté préfectoral.

Dans le cas où les taux de majoration pour frais d'atelier fixés par arrêtés préfectoraux seraient supérieurs à ceux accordés par l'arrêté du 29 décembre 1969, les entreprises sont autorisées à déduire de la rémunération globale le pourcentage de frais d'atelier fixés par lesdits arrêtés préfectoraux.

Les entreprises qui emploient des travailleurs à domicile et bénéficient d'une déduction forfaitaire conformément aux dispositions de l'arrêté du 29 décembre 1969 ont comme en matière de frais professionnels le choix :

- soit d'appliquer la déduction spéciale.

Dans ce cas, elles doivent retenir comme assiette le montant global des rémunérations y compris les remboursements de frais réels et les indemnités représentatives de frais d'atelier versées sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires.

- soit de ne pas appliquer la déduction spéciale.

Dans ce cas, elles doivent retenir comme assiette le montant des rémunérations proprement dites à l'exclusion de toutes indemnités pour frais d'atelier et tous remboursements de frais.

DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE POUR FRAIS PROFESSIONNELS

CHAMP D'APPLICATION

Les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts qui comportent des frais dont le montant est notoirement supérieur à celui prévu par l'arrêté du 20 décembre 2002 peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique.

Cette déduction est calculée selon les taux fixés par l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts et dans la limite de **7 600 €** par année civile.

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

☞ L'annulation de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 prive de base juridique le système des déductions forfaitaires spécifiques. Toutefois, dans un souci de sécurité juridique, l'ACOSS a préconisé, dans l'attente d'une modification de la législation, un maintien de cette pratique.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

MANDATAIRES SOCIAUX

S'agissant des mandataires sociaux, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels peut leur être attribuée dès lors que l'activité exercée par le dirigeant se trouve dans une profession ouvrant droit à déduction sous réserve que :

- l'activité puisse être regardée comme constituant l'exercice d'une profession effective et distincte de la fonction de dirigeant ;
- la déduction forfaitaire spécifique ne s'applique qu'à la part de rémunération afférente à l'activité ouvrant droit à la déduction.

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

Salariés exerçant plusieurs professions dont certaines ouvrent droit à la déduction spécifique :

- dans ce cas l'employeur qui opte pour la déduction forfaitaire spécifique, doit considérer séparément les revenus tirés de chacune des activités et appliquer pour chacune d'elles le régime qui lui est propre.

Questions/Réponses - Question 54 DSS/SDFSS/5B

MODALITES D'APPLICATION

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

À défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Cette option peut figurer:

- soit dans le contrat de travail ;
- soit faire l'objet d'une procédure mise en oeuvre par l'employeur.

Cette procédure consiste à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. La consultation ainsi effectuée vaut accord définitif du salarié.

La consultation doit être effectuée préalablement à la pratique de la déduction forfaitaire spécifique suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté, soit le 1^{er} janvier 2003 et en tout état de cause avant l'envoi de la DADS-U par l'entreprise.

Lorsque l'employeur consulte son salarié afin d'obtenir son accord ou son refus sur le droit d'option de la déduction forfaitaire spécifique, il doit le faire par écrit.

Modèle d'imprimé concernant l'option pour la déduction forfaitaire

Merci de bien vouloir nous retourner ce coupon daté et signé	
Nom du salarié Prénom	Entreprise
- Je suis d'accord pour que l'assiette de mes cotisations soit calculée en utilisant la méthode de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnel de % prévue pour ma profession. - Je refuse expressément, à partir de cette année, que l'assiette de mes cotisations sociales soit calculée selon la méthode de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de % prévue pour ma profession.	
Date :	Signature

Base de calcul des cotisations

La base de calcul des cotisations est alors constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) et les avantages en nature.

Toutefois, le montant des rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance.

Article R.242-1 du Code de la Sécurité sociale

L'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ne peut donc avoir pour conséquence de ramener la rémunération soumise à cotisations en deçà de la valeur du SMIC en vigueur.

Dans tous les cas où la garantie de rémunération prévue par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'applique, l'assiette minimum des cotisations doit être majorée du montant de ladite garantie.

Si l'employeur n'utilise pas de la faculté qui lui est offerte, ou si le salarié ou les représentants des salariés ne sont pas préalablement consultés, ou si le salarié ou les représentants des salariés refusent expressément cette déduction forfaitaire spécifique, l'assiette de cotisations est constituée par la rémunération proprement dite à l'exclusion de toutes indemnités représentatives de frais.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un avantage particulier qui n'est pas acquis de plein droit et dont il appartient à l'employeur, sauf refus exprès du salarié ou des représentants des salariés, de revendiquer le bénéfice de façon expresse et non équivoque. Ce droit d'option peut être révisé par l'entreprise en fin d'année. C'est donc en pratique lors de l'établissement de la DADS-U que l'option est définitivement prise.

NON-CUMUL DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE

À moins qu'il n'en ait été disposé autrement en matière fiscale avant le 1^{er} janvier 2001, l'employeur ne peut cumuler la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels notamment des frais de repas.

Les remboursements de repas doivent donc être réintégrés dans l'assiette des cotisations avant la pratique de la déduction forfaitaire. Toutefois, lorsque l'employeur paye directement les frais de repas au restaurateur, ces frais n'ont pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations s'il pratique la déduction forfaitaire.

En effet, dans ce cas, l'administration considère que les frais de repas correspondent alors à des frais de gestion de l'entreprise. À l'inverse, lorsque les frais de repas sont réglés par le salarié, la réintégration est obligatoire.

Réponse Blessig - JO 6 avril 2004 - Débat AN Question p 2849

Il est admis que ne soient pas réintégrées dans l'assiette de cotisations les indemnités et allocations suivantes (liste strictement limitative) :

- les indemnités de grands déplacements allouées aux ouvriers du bâtiment dans les conditions fixées à l'article 5 de l'arrêté, les frais de transports exposés à l'occasion des voyages de début et de fin de chantier, ainsi que les voyages de détente.

Questions/Réponses - Question 50 DSS/SDFSS/5B

- les indemnités journalières de "défraiement" versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre, qui participent à des tournées théâtrales ;

- les allocations de "saison", allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, les remboursements de leurs frais de déplacement. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de la saison ;
- les allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs ;
- la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite de **5,33 €** et lorsque le montant de la participation est compris entre **50 %** et **60 %** de la valeur du titre ;
- les allocations et remboursement de frais professionnels des journalistes professionnels dans les conditions prévues par le dispositif ;
- la prise en charge par l'employeur des frais de repas payés directement au restaurateur (employeur payant directement au restaurateur le prix du repas du salarié).

Questions/réponses - Question 51 DSS/SDFSS/5B

Article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale

Lettre du 11 mars 1974 du ministère de l'Économie et des finances

Instruction fiscale du 5 mars 2002

Liste des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts en vigueur au 31 décembre 2000

Taux de la déduction forfaitaire spécifique applicable

Désignation des professions	Déduction forfaitaire spécifique (%)
Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques	25
Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre	20
Aviation marchande. Personnel navigant comprenant : pilotes, radios, mécaniciens navigants des compagnies de transports aériens, pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs pour l'essai de prototypes, pilotes moniteurs d'aéro-clubs et des écoles d'aviation civile.....	30
Casinos et cercles :	
- Personnel supportant des frais de représentation et de veillées	8
- Personnel supportant des frais de double résidence	12
- Personnel supportant à la fois des frais de représentation, de veillées et des frais de double résidence	20
Chauffeurs et receveurs-convoyeurs de cars à services réguliers ou occasionnels, conducteurs-démonstrateurs et conducteurs-convoyeurs des entreprises de constructions d'automobiles ;	
Chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements par automobile.....	20
Commis des prestataires de services d'investissement qui étaient agréés au 31 décembre 1995 en tant que sociétés de bourse (place de Paris) sur les émoluments variables de toute nature.....	20
En ce qui concerne les émoluments fixes, la seule déduction applicable est la déduction normale de 10 %.	
Couture (Personnel des grandes maisons parisiennes de) :	
- Modélistes.....	20
- Mannequins	10
Fonctionnaires ou agents des Assemblées parlementaires	20
Inspecteurs d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne	30
Internes des hôpitaux de Paris.....	20
Journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux, critiques dramatiques et musicaux	30
Ouvriers à domicile relevant des industries ci-après:	
Armureries et limeurs de cadres de bicyclettes du département de la Loire.....	20
Bonneterie :	
- de la région de Ganges (Hérault) :	
- travaux de fabrication effectués à l'aide d'un outillage mécanique	15
- travaux de finition effectués à l'aide d'un outillage mécanique	5
- des départements de l'Aube et de la Loire :	
- travaux de fabrication sur métiers.....	15
- des départements du Rhône, de l'Ain et de l'Isère :	
- ouvriers bonnetiers	15
- du département de Saône-et-Loire	5
Broderie :	
- brodeurs de la région lyonnaise utilisant des métiers pantographes.....	20
- brodeurs du département de l'Aisne.....	10
Cartonnage de la région de Nantua	5
Confection et couture en gros pour dames, fillettes et enfants	5
Cotonnade de la région du Sud-Est :	

Désignation des professions	Déduction forfaitaire spécifique (%)
- des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de Saône-et-Loire et du Vaucluse :	
- tisseurs sur métiers mécaniques fournissant le matériel nécessaire au tissage.	30
- Département du Var :	
- tricoteurs	30
Coutellerie de la région de Thiers (Puy-de-Dôme):	
- émouleurs polisseurs et trempeurs.....	15
Diamant de la région de Saint Claude (Jura).	10
Eponges métalliques du département de l'Ain	15
Galoches de la région de Laventie (Pas-de-Calais) :	
- piqueurs non propriétaires de leurs machines, monteurs	10
- piqueurs propriétaires de leurs machines	15
Lapidairerie du Jura et de l'Ain :	
- lapidaires	25
- limes de la Loire.....	20
Lunetterie de la région de Morez (Jura) :	
- monteurs en charnières et monteurs en verre	15
- polisseurs ponceurs.....	25
Matériel médico-chirurgical et dentaire et coutellerie de la région de Nogent-en-Bassigny (Haute-Marne) :	
- forgerons, mouleurs, monteurs et polisseurs employant un outillage mécanique	15
Matières plastiques de la région de Saint-Lupicin (Jura) :	
- monteurs, ébarbeurs, petites mains	5
- polisseurs, éclaircisseurs	10
- tourneurs, fraiseurs, guillocheurs.....	20
Métallurgie :	
- de la région de Hautes-Rivières (Ardennes):	
- forgerons à domicile	20
- tourneurs, fraiseurs, presseurs, limeurs, ébardeurs à la meule, outilleurs	15
- de Saint-Martin-la-Plaine (Loire) :	
- ouvriers chaîniers et ouvriers ferronniers	15
Ouvriers bottiers de la région parisienne	5
Peignes et objets en matière plastique d'Oyonnax (Ain):	
- ponceurs, mouleurs, entrecoupeurs et rogneurs	25
- autres professions	20
Pipes de la région de Saint-Claude (Jura):	
- éclaircisseuses	5
- polisseurs, monteurs.....	20
Rubannerie des départements de la Loire et de la Haute-Loire.....	20

Désignation des professions	Déduction forfaitaire Spécifique (%)
Textile:	
- de la région de Lavelanet (Ariège)	25
- de la région de Vienne (Isère)	30
- de Sainte-Marie-aux-Mines	30
Tissage de la région de Fourmies, de Cambrai et de Cambrésis : ourdisseurs, bobineurs et caneteurs	25
Tissage de la soierie de la région du Sud-Est (départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy- de- Dôme, du Rhône, de la Savoie, de la Saône-et-Loire et du Vaucluse) :	
- dorure	20
- passementiers et guimpiers:	
- non propriétaires de leur métier	30
- propriétaires de leur métier	40
- tisseurs à bras de gaze de soie à bluter de la région de Panissières (Loire)	20
- tisseurs à bras de la région lyonnaise	40
- tisseurs non propriétaires de leur métier :	
- tissus façonnés	30
- tissus unis	20
- tisseurs propriétaires de leur métier :	
- tissus façonnés	40
- tissus unis	30
Tissage mécanique des départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme :	
- tisseurs à domicile utilisant des métiers mus par la force électrique lorsque les frais de force motrice restent à leur charge	25
Tissage sur métier à bras dans les départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme	10
Ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit	5
Ouvriers du bâtiment visés aux paragraphes 1 ^{er} et 2 de l'article 1 ^{er} du décret du 17 novembre 1936 à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier	10
Ouvriers forestiers	10
Ouvriers horlogers e lorsqu'ils sont personnellement propriétaires des outils et petites machines nécessaires à l'exercice de leur métier	5
Ouvriers mineurs travaillant au fond des mines	10
Ouvriers scaphandriers	10
Représentants en publicité	30
Speakers de la radio-télévision française	20
Voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie	30
Bibliothécaires des gares et tenanciers de kiosques à journaux de province	5
Bijoutiers et joailliers (ouvriers)	5
Carriers (ouvriers travaillant dans les galeries ou chantiers souterrains)	10
Conseil économique et social (fonctionnaires)	20
Conservateurs des hypothèques	25
Fonctionnaires de l'Administration des finances détachés auprès de la commission des Finances de l'Assemblée nationale et du Sénat	20
Groupes parlementaires (secrétaires)	20
Industrie cinématographique (personnel de création de l')	20
Maisons de confection et de couture :	
- modélistes	20
- mannequins	10
Mineurs (délégués)	10
PTT(agents en fonction dans les bureaux des assemblées parlementaires)	20
Service des ventes de voitures automobiles (chef du) lorsqu'il dirige et accompagne les voyageurs et représentants	30

