

Version en vigueur au 01/01/2025

 Afficher les différences avec la version précédente

Frais professionnels

Voir [le détail de la mise à jour](#)

Important

A compter du 1er janvier 2023, les tolérances relatives à l'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels précisées à la section 2 du chapitre 9 de la présente rubrique ne sont plus applicables.

Aussi, en cas de contrôle relatif à des périodes courant à partir du 1er janvier 2023, l'application de l'abattement à des salariés ne supportant en pratique aucun frais professionnel et l'absence de recueil du consentement du salarié le cas échéant sont des motifs de redressement.

De plus, à partir de cette même date, l'ensemble des remboursements et prises en charge directes de frais professionnels par l'employeur (à l'exception de ceux pour lesquels le cumul est autorisé et qui sont listés au C de la section 2 du chapitre 9 de la rubrique relative aux frais professionnels) doit être intégré à l'assiette des cotisations et contributions sociales avant application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Chapitre 1 - Principes généraux

Section 1 - Définition du régime des remboursements de frais professionnels et champ d'application

A. Définition des remboursements de frais professionnels

- 10 Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial :
- **inhérentes à la fonction ou à l'emploi** du travailleur salarié ou assimilé
 - **et que celui-ci supporte** au titre de l'accomplissement de ses missions pour l'entreprise.
- 20 L'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette de la CSG et de la CRDS précise que « ne constituent pas un revenu d'activité les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant dans les conditions et limites fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget à des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi des travailleurs salariés ou assimilés que ceux-ci supportent lors de l'accomplissement de leurs missions ».

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

Par conséquent, le remboursement au salarié des frais exposés, réalisé dans les conditions rappelées au présent titre pour être qualifié d'indemnisation au titre des frais professionnels, est exclu de l'assiette de la CSG et de la CRDS et de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telles que ces assiettes sont détaillées aux chapitres 2 et 3 du titre relatif à l'affiliation et aux principes généraux relatifs à l'assiette des cotisations et des contributions sociales.



Textes de référence : [Articles L.136-1-1](#), [L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), [Article 1er de l'arrêté du 20 décembre 2002](#)

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

 Texte de référence : [Cour de cassation, Chambre sociale, n°75-40615](#) ↗

- 40 Trois modalités d'indemnisation des charges au titre des frais professionnels sont possibles. Pour chacune de ces modalités d'indemnisation s'appliquent des règles propres permettant de les exclure de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale. Ces modalités d'indemnisation sont :
- Le remboursement des dépenses réelles ou la prise en charge directe par l'employeur des frais inhérents à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé ;
 - Le versement d'allocations ou d'indemnités forfaitaires ;
 - Pour les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, la part de la rémunération représentative des frais correspondant au niveau de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) - voir le chapitre 9 de la présente rubrique.

 Texte de référence : [Articles 2 et 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ↗

B. Champ d'application

- 50 Sont concernés :
- Tous les travailleurs salariés, y compris les salariés employés par des employeurs n'ayant pas d'établissement en France.
 - Tous les travailleurs assimilés salariés, affiliés au régime général, dont les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée, les présidents directeurs généraux de société anonyme et les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées.
 - Dans la fonction publique, les fonctionnaires pour la détermination de l'assiette de la CSG et de la CRDS et les agents contractuels pour l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Section 2 - Modalités d'évaluation des frais professionnels

- 60 Le remboursement des frais professionnels est réalisé soit sous la forme du remboursement des dépenses réellement engagées par le salarié soit, lorsque le recours à cette modalité d'évaluation est autorisé, sur la base d'un versement d'allocations forfaitaires.

 Texte de référence : [Article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ↗

A. Remboursement sur la base de la réalité des frais engagés

1. Principe du remboursement sur la base de la valeur réelle

- 70 Dès lors que les frais répondent à la définition des frais professionnels dans les conditions précisées aux chapitres de la présente rubrique, tout remboursement peut être réalisé sur la base de leur valeur réelle, sur présentation de justificatifs.

Les remboursements effectués par l'employeur au titre des frais professionnels et correspondant aux dépenses réellement engagées par le salarié ne sont susceptibles d'être exonérés que si les frais auxquels ils sont destinés à faire face sont appuyés de justifications suffisamment précises pour en établir la réalité et le montant, et s'il est clairement démontré que les frais en cause ont été exposés dans l'intérêt de l'entreprise et ne sont pas d'un niveau exagéré. Les justifications doivent être produites sur demande de l'administration.

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

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

- Les frais engagés par le salarié en situation de télétravail. Toutefois par souci de simplification, il est admis que des allocations forfaitaires puissent être versées au salarié, en situation de télétravail ;
- 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. Toutefois par souci de simplification, il est admis que des allocations forfaitaires puissent être versées au salarié ;
- 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 n° 883/2004 complété par son règlement d'application n° 987/2009 ou d'une convention bilatérale de sécurité sociale à laquelle la France est partie, et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;
- 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.

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

Toutefois, à titre de simplification, lorsque ces personnes utilisent leur véhicule à des fins professionnelles, les frais professionnels peuvent être déduits sur la base des indemnités forfaitaires kilométriques dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

 Texte de référence : [Article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#)

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

1. Principe du remboursement sous forme d'allocations forfaitaires

100 Alternativement au remboursement au réel, et sauf pour les cinq catégories de frais dont le remboursement doit être réalisé sur une base réelle mentionnées au point A.2. de la présente section, l'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer sous la forme d'allocations ou indemnités forfaitaires.

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

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

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

2. Limites d'exonérations forfaitaires

110 En cas de remboursement sous forme d'allocations forfaitaires, il est plus difficile d'apporter la preuve de l'utilisation des indemnités conformément à leur objet, puisque l'employeur ne recueille pas de pièces justificatives. L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit donc, par mesure de simplification, des limites d'exonération sans justification pour différentes allocations.

Ainsi, les allocations forfaitaires dont le montant est inférieur ou égal au montant fixé par l'arrêté sont exclues de plein droit et en totalité de l'assiette des cotisations, à condition toutefois que les circonstances de fait correspondent à celles prévues par la réglementation. Le versement par un employeur d'une allocation forfaitaire supérieure à un plafond fixé par voie conventionnelle ne remet pas en cause l'exclusion d'assiette dont bénéficie l'allocation dès lors que celle-ci demeure inférieure au montant fixé par arrêté.

Lorsque cette condition est remplie, les allocations sont réputées avoir été utilisées conformément à leur objet. Il s'agit d'une présomption absolue ne pouvant être renversée par la preuve contraire.

 Textes de référence : [Cour de cassation 7 mars 1991](#), [cour de Cassation 6 février 1992](#), [Cour de cassation, 12 juillet 1989](#), [Cour de Cassation, 12 février 2015](#)

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

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

 Textes de référence : [Cour de cassation 10 mars 1994](#), [cour de cassation 29 juin 1995](#), [Cour de cassation 15 février 2018](#)

3. Champ d'application des allocations forfaitaires

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

- les indemnités de repas, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et prend son repas au restaurant,
- les indemnités de repas hors des locaux de l'entreprise, sans prise du repas au restaurant ;
- les indemnités de restauration sur le lieu de travail ;
- les indemnités forfaitaires kilométriques, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel. A titre de simplification, les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée, les présidents directeurs généraux de société anonyme et les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées peuvent bénéficier de ces indemnités forfaitaires kilométriques suivant les mêmes règles que celles prévues pour les salariés ;

- les indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole, dans les territoires français situés outre-mer et à l'étranger ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture, dans l'attente d'un logement définitif, engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement, engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle.

 Texte de référence : [Articles 3, 4, 5, 8 et 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ↗

- 140 Les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail qui perçoivent à ce titre une rémunération distincte de leur mandat et relèvent du régime de l'assurance chômage géré par France travail peuvent prétendre au titre de leur rémunération résultant du contrat de travail au bénéfice des allocations forfaitaires pour frais professionnels.

Chapitre 2 - Frais de nourriture

- 150 Constituent des frais professionnels les dépenses supplémentaires engagées afin de s'alimenter à l'heure habituelle du déjeuner par des salariés qui se trouvent en déplacement pour leur travail ou sur un chantier hors des locaux de l'entreprise lorsque leurs conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence.

 Texte de référence : [Article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ↗

Section 1 - Principe général

- 160 Les remboursements de frais peuvent prendre la forme d'indemnités de repas pour les personnes contraintes de prendre leurs repas sur le lieu de travail, d'indemnités de restauration hors des locaux de l'entreprise et d'indemnités de restauration au restaurant.

En revanche, les dépenses supplémentaires engagées afin de s'alimenter à l'heure habituelle du déjeuner par des salariés qui ne se trouvent pas en déplacement pour leur travail ou sur un chantier hors des locaux de l'entreprise ne sont pas des frais professionnels et ne peuvent donner lieu au versement d'indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale.

 Textes de référence : [Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 mars 1993, n°90-21.547, publié au bulletin](#) ↗, [n°90-20.968](#) ↗

- 170 Ces indemnités ne sont pas cumulables. Lorsque le salarié se trouve au cours d'une même période dans une situation où se cumulent les indemnités énumérées ci-dessous, une seule indemnité peut ouvrir droit à déduction. Seule l'indemnité dont le montant est le plus élevé doit être prise en compte. Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant en équipe est occupé sur un chantier de nuit, l'employeur ne peut déduire que 10,30 euros (valeur au 1er janvier 2025).

A. Indemnité de restauration sur le lieu de travail

- 180 Lorsque l'employeur est en mesure d'établir que le travailleur salarié ou assimilé est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, il peut exclure de l'assiette des prélèvements sociaux l'allocation destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 7,40 euros (valeur au 1er janvier 2025).

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

- 190 Les conditions particulières d'organisation du travail à prendre en compte et visées par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sont le travail en équipe, le travail posté, le travail continu, le travail en horaire décalé et le travail de nuit.

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

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

- 200 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.

 Texte de référence : [Article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ↗

B. Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise

- 210 Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession le conduisent à prendre ce repas au restaurant, l'employeur peut exclure de l'assiette des prélèvements sociaux

l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 10,30 euros (valeur au 1er janvier 2025).

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

- 220 Sont concernés notamment les salariés occupés sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise (dans un autre établissement) et ne pouvant rentrer chez eux pour le repas de midi, du fait de contraintes d'horaires, par différence avec les salariés qui se trouvent en situation de déplacement et qui sont contraints d'aller au restaurant.
- 230 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 si les circonstances de fait (travail hors des locaux de l'entreprise, salariés occupés sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs...) sont établies. Si les circonstances de fait ne sont pas établies, l'employeur ne peut pas bénéficier de l'exclusion de cette indemnité et doit donc l'intégrer dans l'assiette des cotisations.

C. Indemnités pour frais de repas au restaurant

- 240 Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est contraint de prendre ses repas au restaurant ou que les usages de la profession l'y conduisent, l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet et l'employeur peut l'exclure de l'assiette des cotisations sociales pour la fraction qui n'excède pas 21,10 euros (valeur au 1er janvier 2025).

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

A titre d'exemple, un temps de parcours élevé entre le lieu habituel de travail d'un salarié et le chantier sur lequel il travaille, compte tenu de la distance à parcourir mais aussi en fonction de la fluidité du trafic, ou encore les conditions d'organisation de l'entreprise notamment lorsque les salariés utilisent ensemble le véhicule de l'entreprise pour se rendre sur le lieu de leur mission peuvent contraindre le salarié à engager des frais de repas au restaurant.

- 250 Hormis le cas où les usages de la profession obligent le salarié à prendre son repas au restaurant, il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié en déplacement est obligé, par ses conditions particulières de travail, de prendre son repas au restaurant. Ainsi, lorsque l'employeur a établi que les circonstances de fait ou les usages de la profession obligent les salariés en déplacement professionnel à prendre leurs repas au restaurant et que l'indemnité ne dépasse pas le plafond d'exclusion, il n'a pas à justifier que l'allocation a été utilisée conformément à son objet.
- 260 S'il n'est pas établi que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant, ou que les usages de la profession conduisent le salarié à prendre son repas au restaurant, c'est la limite d'exonération prévue pour les repas hors des locaux de l'entreprise (10,30 euros au 1er janvier 2025) qui s'applique. Tel est notamment le cas lorsque les salariés prennent en fait leur repas dans leur véhicule.
- 270 Lorsque l'indemnité versée dépasse les limites d'exonération, la fraction excédentaire est exclue de l'assiette des cotisations si l'employeur prouve qu'elle a été utilisée conformément à son objet.
- 280 Les éléments de preuve à fournir par l'employeur peuvent être apportés par tout moyen et peuvent être établis pour l'ensemble des salariés concernés et non pour chacun individuellement.

Le fait de fournir des attestations du restaurateur ne prouve pas dans tous les cas que les salariés étaient contraints de prendre leur repas au restaurant en raison de conditions particulières de travail.

Néanmoins, si les usages de la profession conduisent le salarié à prendre son repas au restaurant et que l'employeur prend directement en charge auprès du restaurateur les frais de repas de ses salariés en déplacement, dans la limite de 21,10 euros par repas (valeur au 1er janvier 2025), il est admis que cette prise en charge de frais professionnels est utilisée conformément à son objet.

 Textes de référence : [Cour de cassation, chambre sociale, 5 novembre 1986, n°84-14.229](#) ↗, [Cour de cassation, chambre sociale, 28 octobre 1981, n°79-15.426](#) ↗, [Cour de cassation, chambre sociale, 13 mai 1985, n°83-15711](#) ↗

Section 2 - Cas particuliers

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

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

- 300 Comme le prévoit l'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002, le salarié est considéré en situation de « petit déplacement » lorsqu'il est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour prendre ses repas. L'appréciation de la situation de petit déplacement se fait donc au regard du lieu habituel de travail.
- 320 En ce qui concerne les salariés en mission au sein d'un établissement de l'entreprise cliente (intérimaires, consultants ou salariés portés), la Cour de cassation considère que le salarié en mission est sur son lieu de travail habituel dès lors que le poste de travail occupé dans l'entreprise cliente est fixe.

Le régime social des frais de repas des salariés en mission dans l'entreprise cliente est, dans ce cas, celui applicable aux salariés sédentaires.

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

325 **Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000008**

Question : Les salariés mis à disposition par une entreprise peuvent-ils bénéficier du remboursement de leurs frais de repas lorsqu'ils travaillent au sein de l'entreprise utilisatrice ?
Réponse : En situation de mise à disposition, le lieu de travail habituel est celui de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cadre, le salarié mis à disposition bénéficie des mêmes remboursements de frais professionnels que ceux accordés aux autres salariés de l'entreprise.
Si lors de la mise à disposition, les salariés ont des horaires de travail particuliers les conduisant à prendre leur repas de façon décalée par rapport aux autres salariés de l'entreprise utilisatrice, la prise en charge des frais de repas peut être exonérée de cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002, sous réserve d'une utilisation conforme à leur objet.

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

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

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

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

 Texte de référence : [Article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002 ↗](#)

B. Entreprise de transport routier

- 340 En ce qui concerne les frais de repas des chauffeurs routiers, le choix par l'employeur du mode d'indemnisation forfaitaire le dispense de la production systématique de factures de restauration. Il est admis qu'il est d'usage dans la profession que les chauffeurs routiers prennent leur repas au restaurant. Par conséquent, l'employeur peut exclure de l'assiette des cotisations des chauffeurs routiers qu'il emploie l'indemnité destinée à compenser les dépenses de repas au restaurant. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la part qui n'excède pas 21,10 euros par repas (valeur au 1er janvier 2025).

Le salarié est réputé prendre son repas au restaurant sous la réserve que la durée du trajet implique un temps de pause pour ce repas, peu important que le repas soit pris pendant ce temps de pause ou avant ou après la fin du service. Dans ce cas, l'indemnité versée par l'employeur à ce titre est exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 21,10 euros (valeur au 1er janvier 2025), dans la limite de deux indemnités de repas au restaurant par jour. En l'absence de temps de pause obligatoire, les circonstances permettant de présumer la prise d'un repas ne sont pas réunies. Dans ce cas, il convient d'attester l'existence de la pause pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette des cotisations pour la part qui n'excède pas 21,10 euros par repas (valeur au 1er janvier 2025). A défaut, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (10,30 euros au 1er janvier 2025).

Lorsque les chauffeurs routiers sont contraints, en raison de leur horaire particulier de travail, de prendre un casse-croûte et un repas au restaurant au cours de leur déplacement à des heures précises, décalées dans le temps, et que l'employeur leur verse les deux indemnités corrélatives, celles-ci sont considérées être utilisées conformément à leur objet et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations (dans la limite de 10,30 euros au 1er janvier 2025 pour l'indemnité de casse-croûte et de 21,10 euros au 1er janvier 2025 d'indemnité de repas au restaurant).

C. Repas d'affaires

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

L'abus manifeste s'apprécie en fonction des missions du salarié et de la part que peuvent représenter notamment la prospection ou la représentation, sur justificatifs. Dans tous les cas, il est admis qu'il n'y a pas abus manifeste lorsque le salarié bénéficie d'un repas d'affaires par semaine ou cinq repas par mois. Lorsque ce quota est dépassé, et que les missions du salarié ne justifient pas leur nécessité professionnelle, les repas sont considérés comme des avantages en nature.

Chapitre 3 - Frais d'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles

Section 1 - Principe général

- 380 Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, son employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %.

Ces barèmes concernent les véhicules automobiles, les véhicules non considérés comme cyclomoteurs, ainsi que les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes.

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

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

- 390 Les indemnités forfaitaires kilométriques sont réputées utilisées conformément à leur objet dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. L'employeur doit cependant justifier de l'existence de déplacements professionnels et du nombre exact de kilomètres parcourus. En l'absence de pièce justificative établissant la nature, l'importance et la réalité des frais engagés par les salariés, les indemnités kilométriques seront intégrées dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

 Textes de référence : [Cass. soc., 11 janvier 1996, n°93-18.295](#) ↗, [Cass. soc., 11 janvier 1996, n°94-10.903](#) ↗

- 400 Au-delà des montants prévus par les barèmes, il appartient également à l'employeur de justifier l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet. A défaut, la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Pour la pratique du covoiturage, seul le propriétaire du véhicule peut bénéficier de l'indemnité pour un trajet donné.

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

 Textes de référence : [Article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ↗, [Cour de cassation, chambre sociale, 31 mai 2001, n°99-21.186](#) ↗

415

Important

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

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

Section 2 - Cas particuliers

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

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

B. Prise en charge des contraventions

1. Infraction mettant directement en cause le comportement du salarié

- 430 Selon l'article L.121-1 du code de la route, le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule.

Selon l'article L.121-2 du même code, le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est péuniairement responsable des infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquittement des péages pour lesquelles seule une peine d'amende est encourue, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.

- 440 Par conséquent, quelle que soit la situation rencontrée, les infractions qui mettent directement en cause un comportement du salarié (notamment excès de vitesse, conduite en état d'ivresse, défaut de ceinture de sécurité, dépassement non autorisé...) présentent un caractère personnel.

Leur paiement ou remboursement par l'employeur constitue la prise en charge d'une dépense personnelle, et le montant correspondant est un élément de rémunération soumis à cotisations et contributions sociales.

2. Amendes pour stationnement irrégulier

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

3. Infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule

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

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

- 480 En principe, lorsque l'employeur opte pour une valorisation de l'avantage en nature véhicule hors frais de carburant, que ce soit sur la base des frais réels ou du forfait, les frais de carburant pris en charge par le salarié peuvent faire l'objet d'un remboursement par l'employeur pour les déplacements professionnels uniquement sur la base des frais réels.

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

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

 Texte de référence : [2 de l'article 302 septies A ter A du code général des impôts](#) 

D. Utilisation d'un vélo personnel pour des déplacements professionnels

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

Néanmoins, l'arrêté du 20 décembre 2002 précise que l'octroi d'indemnités kilométriques est possible « lorsque le travailleur salarié ou assimilé est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles ». Lorsqu'il est donc établi qu'un salarié utilise son véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels (hors trajet domicile/lieu de travail), il peut être admis qu'une indemnité kilométrique lui soit allouée. La preuve de l'usage professionnel du véhicule personnel incombe à l'employeur.

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

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

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

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

Chapitre 4 - Frais de transport domicile / lieu de travail

- 510 La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a généralisé à l'ensemble du territoire l'obligation faite aux employeurs d'Ile-de-France de prendre en charge à hauteur de 50 % le coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et l'a étendue aux services publics de location de vélos.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a également substitué au chèque transport un nouveau mécanisme de prise en charge facultative de certains frais de transports personnels.

 Texte de référence : [Articles L. 3261-1 à L. 3261-5 du code du travail ↗](#)

Section 1 - Utilisation des transports publics

A. Principe général

1. Champ d'application

a. Employeurs

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

 Textes de référence : [Articles L. 3261-1 et L. 3261-2 du code du travail ↗](#), [Cour de cassation, chambre sociale, 12 décembre 2012, Société nationale de radio diffusion France 11-25089 ↗](#)

b. Salariés

- 530 Bénéficiant de la prise en charge obligatoire tous les salariés, quel que soit leur lieu de résidence et leur lieu d'emploi, qui empruntent pour les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail les transports publics de voyageurs ou utilisent les services publics de location de vélos, au moyen de titres d'abonnement.

Cette obligation étant de portée générale, les salariés dont l'éloignement de la résidence habituelle du lieu de travail relève de la convenance personnelle doivent bénéficier de la prise en charge obligatoire.

 Textes de référence : [Article L. 3261-1 ↗](#), [L. 3261-2 ↗](#), [R. 3261-2 du code du travail ↗](#)

- 540 Les travailleurs frontaliers qui résident dans un pays limitrophe et travaillent en France sont ainsi susceptibles d'ouvrir droit à la prise en charge obligatoire dans les mêmes conditions que les salariés qui résident et travaillent en France dès lors qu'ils relèvent des législations françaises du travail et de sécurité sociale et qu'ils utilisent des titres d'abonnement visés par le dispositif, dans les conditions précisées ci-dessous au point 2 relatif aux titres d'abonnement pris en charge.

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

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

- les salariés qui utilisent leur véhicule personnel ;
- les salariés qui achètent des tickets ou billets ordinaires ;
- les salariés qui n'exposent pas de frais de transport, notamment les salariés résidant près de leur lieu de travail et ceux bénéficiant d'un transport organisé par leur employeur ainsi que les travailleurs à domicile.

2. Titres d'abonnement pris en charge

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

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

 Textes de référence : [Articles L. 3261-2](#) ↗, [R. 3261-2 du code du travail](#) ↗

580 La prise en charge obligatoire par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs de deuxième classe. Si le salarié souscrit un titre d'abonnement de première classe, la prise en charge se fera sur la base du tarif de deuxième classe.

 Texte de référence : [Article R. 3261-3 du code du travail](#) ↗

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

600 L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de seconde classe. Lorsque plusieurs abonnements à des services publics de transport en commun ou de location de vélos sont nécessaires à la réalisation du trajet entre le domicile et le lieu de travail, l'employeur prend en charge 50 % du coût de ces différents titres d'abonnement.

Exemple :

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

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

3. Niveau de la prise en charge

a. Cas général

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

 Textes de référence : [19° ter a de l'article 81 du code général des impôts](#) ↗, [article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#) ↗

Toutefois, l'employeur peut prendre en charge une fraction supérieure à 50 % du coût des titres d'abonnement voire la totalité (prise en charge facultative). Dans ce cas, la participation facultative au-delà de 50% est exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

b. Salariés à temps partiel

630 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 de la prise en charge obligatoire à 50% du titre d'abonnement.

Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet définie ci-dessus, la prise en charge obligatoire est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple :

Pour un salarié travaillant 15 heures par semaine dans une entreprise dont l'horaire de travail conventionnel est de 34 heures :

- la moitié du temps complet est de (34 h / 2), soit 17 h
- la prise en charge s'établit à 15/17ème de 50 % du montant du titre.

Exemple :

Pour un salarié travaillant 15 heures par semaine dans une entreprise dont l'horaire de travail conventionnel est de 37 heures :

- la moitié du temps complet de (35 h / 2) soit 17,5 h
- la prise en charge s'établit à 15/17,5 de 50 % du montant du titre.

 Texte de référence : [Article R. 3261-9 du code du travail](#) ↗

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

Par suite, les salariés sous forfait jours qui travaillent moins de 218 jours par an ouvrent droit à la prise en charge de leur titre de transport dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

c. Salariés occupés par plusieurs employeurs

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

L'application de ces règles conduit à ce que les intéressés puissent bénéficier au global d'un remboursement supérieur au taux instauré par la loi.

d. Salariés embauchés ou quittant l'entreprise au cours de la période de validité du titre

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

4. Modalités de prise en charge

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

Lorsque la prise en charge résulte de l'application d'un dispositif conventionnel au moins aussi favorable que le dispositif légal, cette mention doit également être portée sur le bulletin de paie.

 Texte de référence : [Article R. 3243-1 du code du travail](#) ↗

a. Sous forme de remboursement

680 L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés.

Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

b. Autres modalités fixées par accord collectif

690 Un accord collectif de travail peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport que celles mentionnées au B de la présente section, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés précédemment.

En cas de changement de ces modalités de preuve ou de remboursement, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date d'effet des nouvelles modalités retenues.

 Textes de référence : [Article R. 3261-6](#) ↗, [R. 3261-7 du code du travail](#) ↗

B. Régime social**1. Principes généraux***a. Régime social en cas de prise en charge obligatoire*

1. Exonération applicable

- 700 La prise en charge obligatoire des frais de transports publics de voyageurs et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos dans les conditions mentionnées au A de la présente section est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Cette exclusion est applicable quelle que soit la distance séparant la résidence habituelle du lieu de travail.

Remarque

En cas de prise en charge obligatoire par l'employeur des frais de transports publics de voyageurs et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos, celui-ci a la possibilité de compléter son versement par un forfait mobilités durables dans les conditions détaillées dans la section 4 du présent chapitre

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

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

- 720 Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié valable pour l'année suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement précisant les éléments nécessaires au calcul du montant de la prise en charge, notamment le domicile de l'intéressé et le mode d'abonnement qu'il utilise.

- 730 Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire, qui est leur employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en charge, étant précisé que l'employeur peut toujours demander au salarié de présenter son titre de transport.

Textes de référence : [Article R. 3261-4](#) ↗, [R. 3261-5 du code du travail](#) ↗

- 740 Lorsque les titres de transports publics de voyageurs sont enregistrés sur une carte magnétique remise au titulaire en échange d'un formulaire de souscription :
- les utilisateurs d'abonnements mensuels ou hebdomadaires qui procèdent pour chaque période à l'enregistrement de leur titre de transport sur leur carte magnétique peuvent obtenir du transporteur une facture qui, si elle n'est pas nominative, porte le numéro de leur carte ;
 - les titulaires d'abonnement annuel qui procèdent au paiement de leurs frais de transport par prélèvements mensuels reçoivent chaque année du transporteur une attestation nominative de versement. S'ils ne disposent pas de cette attestation, ils peuvent demander au transporteur une facture annuelle faisant apparaître les mêmes éléments faisant foi que mentionnés ci-dessus.

Ces documents valent pièce justificative.

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

2. Cumul avec la déduction forfaitaire spécifique

- 760 Par dérogation au principe de non-cumul du bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique et du remboursement en franchise de cotisations des frais professionnels, l'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit que les employeurs pratiquant la déduction forfaitaire spécifique peuvent déduire de l'assiette des cotisations la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos.

Texte de référence : [arrêté du 20 décembre 2002](#) ↗

b. Régime social en cas de prise en charge facultative

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

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

Cette condition est appréciée au cas par cas.

Toutefois, du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025, la prise en charge des frais de transports publics par l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales à hauteur de 75 % du coût du titre d'abonnement au total sans qu'il y ait lieu de s'attacher à vérifier l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail. La fraction de la prise en charge excédant ce plafond temporaire est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés par le salarié, et à condition pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident que l'éloignement entre leur domicile et leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi.

 Texte de référence : [Article 2 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#)

2. Cas particuliers

a. Double résidence

780 L'employeur a l'obligation de prendre en charge une fraction du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos visés à l'article L.3261-2 du code du travail.

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

A l'inverse, un salarié n'ayant pas de double résidence mais qui travaille la semaine en région parisienne et dispose d'une résidence habituelle en province, peut demander un remboursement de ses frais d'abonnement à un service de transport en commun au titre des trajets réalisés le week-end ou pour ses congés entre son lieu de travail et sa résidence, qui constitue sa seule résidence habituelle.

 Textes de référence : [article L. 3261-2 du code du travail](#), [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 novembre 2020, 19-14.818, Inédit](#)

b. Dérogation à la prise en charge obligatoire

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

 Texte de référence : [Article R.3261-8 du code du travail](#)

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

Plusieurs situations peuvent se présenter :

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

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

c. Modulation en cas de travail à temps partiel

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

Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet définie ci-dessus, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.



Textes de référence : [articles R. 3261-9](#) ↗, [R. 3261-14 du code du travail](#) ↗

Exemple :

Pour un salarié travaillant 15 heures par semaine dans une entreprise dont l'horaire de travail conventionnel est de 34 heures :

- la moitié du temps complet est de (34 h / 2), soit 17 h
- la prise en charge s'établit à 15/17ème de 50 % du montant du titre.

Exemple :

Pour un salarié travaillant 15 heures par semaine dans une entreprise dont l'horaire de travail conventionnel est de 37 heures :

- la moitié du temps complet de (35 h / 2) soit 17,5 h
- la prise en charge s'établit à 15/17,5 de 50 % du montant du titre.

Section 2 - Utilisation du véhicule personnel

- 820 Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, l'employeur peut prendre en charge les frais inhérents au trajet domicile-lieu de travail en lui versant soit une « prime de transport » correspondant à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, soit une indemnité kilométrique pour voiture ou deux-roues à moteur (dans les conditions précisées à la [section 1 du chapitre 3](#) sur les frais d'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles de la présente rubrique).
- 830 La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts soit 300 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 600 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.



Texte de référence : [Article 81 du code général des impôts](#) ↗

- 840 L'employeur peut également prendre en charge les frais de déplacement domicile-travail exposés par le salarié, pour certains modes de transport, dans le cadre du « forfait mobilités durables » dans les conditions présentées à la section 4.
- 845 Les remboursements des frais engagés par le salarié pour le stationnement du véhicule peuvent être exclus de l'assiette des contributions et cotisations sociales, le cas échéant, sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).



Texte de référence : [Article L. 3261-3 du code du travail](#) ↗

A. Principe général

1. Champ d'application

a. Employeurs

- 850 La prise en charge facultative des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène est ouverte à tous les employeurs de droit privé.



Textes de référence : [Articles L. 3261-1](#) ↗, [L. 3261-3 du code du travail](#) ↗

b. Salariés

1. Salariés inclus

- 860 Sont concernés les salariés :

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

- 870 Le dispositif est ouvert aux travailleurs frontaliers qui résident dans un pays limitrophe et travaillent en France dès lors d'une part qu'ils relèvent des législations françaises du droit du travail et de la sécurité sociale et d'autre part qu'ils respectent l'un des critères d'éligibilité audit dispositif.



Textes de référence : [Articles L 3261-1](#) ↗, [L. 3261-3 du code du travail](#) ↗

2. Salariés exclus

- 880 Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène les salariés :
- qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ou en hydrogène du véhicule ;
 - qui sont logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
 - ou dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

2. Frais pris en charge

a. Nature des frais pris en charge

- 890 Les seuls frais de transport personnel susceptibles d'être pris en charge sont les frais :
- de carburant ;
 - d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

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

- 900 A l'identique des frais de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos, le bulletin de paie doit comporter le montant des frais de transport personnel pris en charge par l'employeur.

Toutefois, l'omission de cette mention n'est pas sanctionnée par l'amende prévue pour les contraventions de troisième classe, à la différence de l'absence de mention de la prise en charge des frais de transport collectif ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

b. Modalités de prise en charge

- 910 Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises et, à défaut, par accord de branche. A défaut de tout accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Les modalités d'attribution de la prime sont fixées librement par les parties à l'accord d'entreprise ou par l'employeur. En cas de modification de ces modalités, l'employeur doit avertir les salariés au moins un mois avant la date d'effet du changement.

 Textes de référence : [Articles L. 3261-4](#) ↗, [R. 3261-13 du code du travail](#) ↗

- 920 Lorsque l'employeur décide de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application.

Ainsi, la modulation de cette prise en charge en fonction de la distance séparant le domicile du lieu de travail ne doit pas conduire l'employeur à exclure du bénéfice de la prime des salariés éligibles au dispositif.

 Texte de référence : [Article R. 3261-11 du code du travail](#) ↗

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

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

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

- 950 En revanche, rien ne s'oppose à ce qu'au titre des semaines où les salariés empruntent les transports en commun, l'employeur assure la prise en charge d'au moins 50 % de l'abonnement hebdomadaire et accorde au titre des semaines où les intéressés sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel une indemnisation exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié.

- 960 Lorsqu'un salarié emprunte pour se rendre à son travail à la fois son véhicule personnel (pour se rendre à la gare) et un transport collectif (par exemple le train), l'employeur devra prendre en charge 50 % du coût de l'abonnement au moyen de transport collectif.

La prise en charge des frais de carburant ne pouvant être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs, l'indemnisation du salarié au titre de la portion de trajet réalisée avec son véhicule personnel ne pourra intervenir que sur le fondement des frais professionnels (conditions liées à l'utilisation du véhicule personnel, justificatif des kilomètres parcourus...)

3. Régime social

970 *Exonération des frais pris en charge*

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

L'exonération est admise dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts soit dans la limite annuelle de 300 euros par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 600 euros pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

 Texte de référence : [19° ter b de l'article 81 du code général des impôts](#) ↗

980 *Justificatifs*

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

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

En revanche, le montant exonéré de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène étant forfaitaire, le nombre de kilomètres parcourus est indifférent. Il n'est donc exigé aucun justificatif de dépenses de carburant lorsque la prise en charge n'excède pas 300 euros ou 600 euros pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

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

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

990 *Non-cumul avec la déduction forfaitaire spécifique*

L'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène ne peut se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dès lors, en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique, la prise en charge des frais de carburant sera à intégrer dans l'assiette sociale.

1000 *Cumul avec les indemnités kilométriques*

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

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

Exemple :

En 2025, pour un salarié qui engage 700 euros de frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène par an et qui répond aux conditions d'éligibilité à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et au versement des indemnités kilométriques, l'employeur peut opter soit pour un versement d'indemnités kilométriques dont le montant est calculé sur la base du barème fiscal en fonction du nombre de kilomètres parcourus, soit pour un versement cumulé d'une prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène de 600 euros maximum (dans la limite de 300 euros pour les frais de carburant) et d'un complément d'indemnités kilométriques dans la limite totale de 700 euros maximum correspondant aux frais réellement engagés par le salarié.

B. Cas particuliers

1. Stagiaires

- 1010 Les stagiaires qui ne sont pas liés à l'entreprise d'accueil par un contrat de travail ne sont pas concernés par la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Toutefois, la prise en charge sous forme d'indemnités kilométriques des frais qu'ils engagent au titre du trajet domicile-lieu de stage est exonérée de cotisations et de contributions de sécurité sociale dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié.

Cette prise en charge n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la franchise de cotisations sociales prévue aux articles L.242-4-1 et D.242-2-1 du code de la sécurité sociale.

2. Salariés occupés par plusieurs employeurs

- 1030 Les dispositions prévues au c du 3 du A de la section 1 s'appliquent.

3. Salariés exerçant leur activité sur plusieurs lieux de travail

- 1040 Le salarié, qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui assurent pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour lui permettre de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

 Textes de référence : [articles R. 3261-10](#) ↗, [R. 3261-15 du code du travail](#) ↗

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

- 1050 Dans la mesure où les modalités d'attribution de la prise en charge des frais de carburant, qui doivent être identiques pour l'ensemble des salariés susceptibles d'en bénéficier, sont fixées par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, le niveau de la prise en charge peut être réduit dans les situations de congés, congés maladie, embauche ou départ en cours de mois dès lors que ces règles s'appliquent selon les mêmes modalités à l'ensemble des bénéficiaires de cette prise en charge.

Section 3 - Prime de transport de 4 euros

- 1060 La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a généralisé à l'ensemble du territoire l'obligation pour les employeurs d'Île-de-France de prendre en charge les titres d'abonnement de transports publics de voyageurs souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

La faculté pour les employeurs d'octroyer la prime de transport de 4 euros n'a pas été abrogée. Cette prime peut donc encore être allouée.

- 1070 Pour les salariés ne bénéficiant pas de la prise en charge obligatoire de 50 % de leurs titres d'abonnement, la prime de 4 euros est exonérée de cotisations et contributions sociales. Toutefois, lorsque le salarié est logé sur son lieu de travail ou à proximité et que le recours à un moyen de transport quelconque n'apparaît pas justifié, cette prime est soumise à cotisations.

Pour les salariés cumulant la prise en charge obligatoire de 50 % de leurs titres d'abonnement et la prise en charge partielle des frais réels avec la prime de 4 euros, le montant total de ces avantages ne peut être exonéré de cotisations et contributions sociales que dans la limite des frais réellement engagés. Il en est de même en cas de cumul avec la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

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

Exemple :

Pour un titre de transport de 100 euros, l'employeur pourra octroyer la prime de transport de 4 euros et ne rembourser au salarié que 46 euros.

Section 4 - Forfait mobilités durables

- 1080 L'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre en charge les frais de déplacements domicile-travail de leurs salariés effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée.

Cette prise en charge est effectuée sous la forme d'un « forfait mobilités durables ». Elle ne peut inclure les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50% des titres d'abonnement.

 Textes de référence : [article 82 de la loi 2019-1428 du 24 décembre 2019 ↗](#), [article L.3261-3-1 du code du travail ↗](#)

1. Champ d'application

a. Employeurs

1090 Le forfait mobilités durables peut être mis en place par les employeurs de droit privé.

Un point spécifique détaille les modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables dans le secteur public (voir partie 6 de cette section).

b. Salariés

1100 Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif :

- les salariés en CDI, CDD ;
- les salariés intérimaires ;
- les apprentis ;
- les stagiaires.

c. Modes de transport

1110 Les modes de transport éligibles au « forfait mobilités durables » sont :

- Le vélo y compris le vélo à pédalage assisté, propriété du salarié ou en location (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- Le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
- Le transport public de personne (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- Le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- Le service d'auto-partage, défini à l'article L.1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
- A partir du 1er janvier 2022, l'engin de déplacement personnel motorisé dont le salarié est propriétaire.

1115 *Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000001*

Question : Le covoiturage avec un membre de la famille entre-t-il dans le champ du forfait mobilités durables (FMD) ?

Réponse : Oui, aucune disposition législative ni réglementaire ne limite le FMD au covoiturage entre salariés d'une même entreprise. L'article L. 3132-1 du code des transports, qui définit la notion de covoiturage, prévoit que le déplacement doit être réalisé dans le but d'effectuer un trajet commun pour se rendre sur le lieu d'activité des personnes partageant le véhicule (travail, école, université, etc.).

 Texte de référence : [Article L. 3261-3-1 du code du travail ↗](#)

2. Modalités de prise en charge

1120 Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais sous forme d'un « forfait mobilités durables » sont déterminés par accord d'entreprise ou inter-entreprises ou à défaut par accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge des frais exposés dans le cadre du « forfait mobilités durables » par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique s'il existe. Cette prise en charge par l'employeur des frais engagés par les salariés a un caractère facultatif.

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

 Textes de référence : [Article L. 3261-3-1 ↗](#), [3261-4 du code du travail ↗](#)

3. Régime social

a. Cas général

1130 La prise en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est exclue de l'assiette des contributions et des cotisations sociales dans la limite de 600 euros par an et par salarié.

 Textes de référence : [article 81 du code général des impôts ↗](#), [L.136-1-1 du code de la sécurité sociale ↗](#)

b. Cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge des abonnements de transports ou le remboursement des frais de transports domicile-travail

- 1140 La prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables peut être cumulée avec la prise en charge obligatoire du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo.

La prise en charge au titre du forfait mobilités durables est toutefois exonérée dans la limite de 900 euros par an, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun.

Exemple :

Un salarié dépense 930 euros par an au titre de son abonnement aux services de transport en commun pour réaliser ses trajets domicile-lieu de travail. L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % de cet abonnement annuel soit 465 euros. Celui-ci souhaite également verser à son salarié qui utilise le vélo pour se rendre à la gare un forfait mobilités durables de 500 euros par an. Dans la mesure où il prend déjà en charge 465 euros au titre de l'abonnement, la part du forfait mobilités durables qui peut être exonérée est toutefois limitée à 435 euros (900 - 465).

 Texte de référence : [article 81, 19° ter, b du code général des impôts](#) ↗

- 1150 Le remboursement par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène est également cumulable avec le forfait mobilités durables.

La prise en charge par l'employeur au titre du forfait mobilités durables sera toutefois exonérée dans la limite de 600 euros par an, déduction faite de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, ainsi que du remboursement d'éventuels frais de stationnement sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).

 Textes de référence : [article 81 du code général des impôts](#) ↗, [L.136-1-1 du code de la sécurité sociale](#) ↗

c. Justificatifs

- 1160 Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit apporter la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Ainsi, la mise en œuvre du dispositif est conditionnée par la fourniture par le salarié selon une périodicité au moins annuelle d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

d. Non-cumul avec la déduction forfaitaire spécifique

- 1170 L'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale de la prise en charge des frais de transport dans le cadre du forfait mobilités durables ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Dès lors, en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique, cette prise en charge des frais de déplacement dans le cadre du forfait mobilités durables sera intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

4. Cas particuliers

a. Salarié à temps partiel

- 1180 Le salarié à temps partiel employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle si cette dernière lui est inférieure) bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

b. Salariés exerçant leur activité sur plusieurs lieux de travail

- 1190 Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre dans le cadre du « forfait mobilités durables » à la prise en charge des frais de déplacement engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

5. Indemnités kilométriques vélo

- 1200 L'article L. 3261-3-1 du code du travail prévoyait, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, la possibilité de prise en charge facultative par les employeurs du secteur privé de tout ou partie des frais engagés par le salarié se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique, entre sa résidence habituelle et son lieu de travail sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo.

L'article 2 du décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables » prévoit que si un employeur verse, à compter du 11 mai 2020, aux salariés l'indemnité kilométrique vélo prévue par l'article L. 3261-3-1 du code du travail, il peut continuer à verser cette indemnité. Ce versement est alors assimilé au versement du « forfait mobilités durables ».

Dans ce cas, les conditions de cumul prévues pour le forfait mobilités durables s'appliquent (cumul possible avec le remboursement des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo, prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène).

 Texte de référence : [Article 2 du décret n° 2020-541 du 9 mai 2020](#) ↗

6. Application dans le secteur public

1210 Les décrets n° 2020-543 du 9 mai 2020, n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 et n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 prévoient les modalités d'application de ce forfait respectivement dans la fonction publique d'Etat, dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale.

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

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

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

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

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

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

- cycle ou cycle à pédalage assisté, propriété de l'agent ou en location ou en libre-service (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- engin de déplacement personnel motorisé, propriété de l'agent ;
- cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- service d'auto-partage, défini à l'article L.1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
- covoiturage en tant que conducteur ou passager.

Le nombre minimal de jours d'utilisation d'un mode de transport éligible au versement du forfait mobilités durables est fixé à 30 jours. Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. En revanche, il ne peut pas être modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

A compter du 1er janvier 2022, le montant annuel du forfait mobilités durables dans la fonction publique varie en fonction du nombre de jours d'utilisation par l'agent d'au moins un des moyens de transport visés. Il est fixé à :

- 100 euros pour une utilisation comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 euros pour une utilisation comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 euros pour une utilisation d'au moins 100 jours.

Le montant annuel du forfait mobilités durables ne peut pas être modulé en fonction de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

Une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur, qui certifie le nombre de jours d'utilisation de l'un des modes de transport susmentionnés, doit être déposée au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé. Le forfait mobilités durables est versé par l'employeur l'année suivante.

Lorsqu'il a plusieurs employeurs publics, l'agent dépose auprès de chacun d'eux la déclaration. Dans ce cas, le montant du forfait mobilités durables est déterminé en cumulant toutes les heures travaillées par l'agent pendant l'année considérée. Le forfait mobilités durables versé par chacun des employeurs à l'agent est calculé au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

Ne sont pas concernés par le forfait mobilités durables :

- les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- les agents transportés gratuitement par leur employeur ;
- et dans la fonction publique d'Etat, les agents bénéficiant de l'allocation spéciale prévue par le décret n°83-588 du 1er juillet 1983 visant les agents en service à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens qui, en raison de l'importance de leur handicap, ne peuvent pas utiliser les transports en commun.

A compter du 1er janvier 2022 pour la fonction publique territoriale et du 1er septembre 2022 pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière, le forfait mobilités durables est cumulable avec le remboursement des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

 Textes de référence : [décret n°2020-543 du 9 mai 2020 ↗](#), [décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux ↗](#), [décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ↗](#), [arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat ↗](#)

Chapitre 5 - Frais de grand déplacement

1220 Les frais professionnels de grand déplacement sont liés aux circonstances de fait qui entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture et de logement.

 Texte de référence : [Article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005 ↗](#)

Section 1 - Introduction

A. Notion de grand déplacement

1230 Un salarié empêché de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

1240 Le travailleur salarié ou assimilé est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller ou retour) ;
- et les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à une heure trente (trajet aller ou retour).

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

1250 Les dépenses engagées doivent être rendues nécessaires par l'accomplissement de la mission imposée par l'employeur et ne pas résulter d'un choix personnel.

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

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

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

1260 La situation de grand déplacement ne peut être également admise :

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

B. Régime social des indemnités de grand déplacement

1270 Les allocations forfaitaires perçues sont réputées être utilisées conformément à leur objet et couvrir des frais professionnels si :

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

1280 Lorsque les allocations forfaitaires perçues dépassent les limites fixées par l'arrêté, l'employeur doit en outre justifier de la réalité des dépenses engagées.

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

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

Section 2 - Principe général

A. Grand déplacement en métropole

1290 Lorsque le salarié est en déplacement professionnel en métropole et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de 21,10 euros (valeur au 1er janvier 2025) par repas pour les trois premiers mois de déplacement.

Concernant les dépenses destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner, l'employeur est autorisé à déduire ces indemnités dans la limite de 75,60 euros (valeur au 1er janvier 2025) par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, et de 56,10 euros (valeur au 1er janvier 2025) par jour pour le salarié en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine pour les trois premiers mois.

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

1300 L'exonération de cotisations et contributions sociales des indemnités de grand déplacement est limitée aux déplacements dont la durée, continue ou discontinue dans un même lieu, n'est pas supérieure à trois mois de date à date.

La durée de déplacement sur un même chantier ou site s'entend de la durée d'affectation. Cette durée d'affectation prend en compte le cas échéant les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération.

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

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

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

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

1310 Le montant défini pour le salarié en grand déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ne peut être octroyé pour d'autres grandes villes ou d'autres départements.

1320 L'employeur a la possibilité de rembourser sur la base du forfait ou au réel.

1330 Lorsque les circonstances de fait établissent la réalité de la situation de grand déplacement, la mise à disposition par l'employeur d'un hébergement dont il assure les frais de location et les frais annexes comme l'électricité peut être considérée comme représentative de frais professionnels, aucun avantage en nature n'étant dans ce cas à réintégrer dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Dans cette hypothèse, le remboursement des frais de petit déjeuner peut être assuré sur la base des frais réellement engagés, l'arrêté du 20 décembre 2002 ne fixant aucune limite d'exonération pour ce type de frais en cas de versement d'une allocation forfaitaire.

B. Grand déplacement dans les DOM, les collectivités de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les autres territoires français situés outre-mer

1340 Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement professionnel dans les départements d'outre-mer, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon ainsi que dans les autres territoires français situés outre-mer, les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la

fraction qui n'excède pas le montant des indemnités de mission allouées pour les déplacements temporaires des personnels civils de l'État .

En l'absence de barème unique fixant le taux des indemnités de mission pour l'ensemble des fonctionnaires, il convient de retenir le taux maximal de l'indemnité de mission comme limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des allocations forfaitaires.

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

- 1350 Lorsque le salarié est en déplacement professionnel en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas à hauteur de 20 euros et de logement dans la limite de 120 euros.

 Textes de référence : [Article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#) ↗, [arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État](#) ↗, [arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006](#) ↗

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

- 1360 Lorsque le salarié est en déplacement professionnel à Wallis-et-Futuna, en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans la limite de 24 euros pour les dépenses supplémentaires de repas et à hauteur de 120 euros pour les frais de logement.

 Textes de référence : [Article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#) ↗, [arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État](#) ↗, [arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006](#) ↗

3. Terres australes et antarctiques françaises

- 1370 Lorsque le salarié est en déplacement dans les Terres australes et antarctiques françaises (TAAF), l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement engagées par le salarié pour la nourriture et le logement, sous réserve que ces dépenses soient justifiées.

Sont visés les déplacements dans les îles de Saint-Paul et d'Amsterdam, l'archipel Crozet, l'archipel des Kerguelen et la Terre-Adélie.

C. Grand déplacement à l'étranger

- 1380 Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement professionnel à l'étranger, les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas le taux de l'indemnité journalière pour les déplacements temporaires à l'étranger des personnels civils de l'Etat.

- 1390 Le barème est fixé par [l'annexe 1 de l'arrêté du 3 juillet 2006](#) ↗.

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

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

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

D. Cas particuliers

1. Monaco

- 1400 Les déplacements des personnels de l'Etat dans la Principauté de Monaco ouvrent les mêmes droits que ceux afférents au territoire métropolitain de la France.

L'article 1er de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixe le montant du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires à 20 euros par repas et à 120 euros pour l'hébergement.

En conséquence, les indemnités forfaitaires de repas et d'hébergement à Monaco sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans ces limites.

 Textes de référence : [Article 2 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#) ↗, [arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006](#) ↗

2. L'Île de Ross située en Antarctique

- 1410 Dans le cadre d'une mission effectuée par un salarié sur la base américaine de Mac Murdo située sur le territoire de la Dépendance de Ross, territoire revendiqué par la Nouvelle-Zélande, l'employeur utilisera, s'il opte pour le système des allocations forfaitaires, la valeur de l'indemnité journalière de mission temporaire propre aux États-Unis (monnaie : dollar US).
- 1420 En revanche, pour les journées de mission sur le reste du territoire de la dépendance de Ross (exemple : base scientifique Scott), le barème utilisé est celui de la Nouvelle-Zélande (monnaie : dollar néo-zélandais).

3. Combinaison des modes de remboursement

- 1430 Pour les grands déplacements en France métropolitaine, dans les DOM, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les autres territoires français situés outre-mer, le montant du forfait repas et du forfait hébergement est dissocié alors que pour les déplacements à l'étranger ce montant est global.

Il est toutefois admis, à titre de tolérance, pour les déplacements à l'étranger, que l'employeur puisse combiner les deux modes d'indemnisation.

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

- 1440 Dans cette hypothèse, les dépenses supplémentaires sont réputées être utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas :
- 40 % du montant de l'indemnité de mission globale, pour les repas,
 - 60 % du montant de l'indemnité de mission globale, pour l'hébergement.

Exemple :

Un salarié est envoyé en mission en Autriche pendant trois jours. Son employeur prend en charge les frais de nourriture sous forme d'allocations forfaitaires et rembourse sur justificatifs le montant réel des frais d'hébergement.

Allocation forfaitaire prévue par le texte : 175 euros /jour (repas et hébergement).

Les allocations forfaitaires de repas sont exclues de l'assiette des cotisations dès lors qu'elles n'excèdent pas 40 % du montant forfaitaire global ($3 \times 175 \text{ euros} = 525 \text{ euros}$) soit 210 euros pour les 3 jours de déplacement.

Exemple :

Un salarié est envoyé en mission en Espagne pendant quatre jours. Son employeur lui rembourse le montant réel de ses frais de repas sur justificatifs, et ses frais d'hébergement sous forme d'allocations forfaitaires.

Allocation forfaitaire prévue par le texte : 212 euros / jour (repas et hébergement).

Concernant les frais d'hébergement, les allocations forfaitaires sont exclues de l'assiette des cotisations dès lors qu'elles n'excèdent pas 60 % du montant global ($4 \times 212 \text{ euros} = 848 \text{ euros}$) soit 508,80 euros.

Section 3 - Cas particuliers

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

- 1450 Les salariés en mission ayant leur domicile à l'étranger peuvent, en l'absence (dûment attestée) de résidence fixe en France à proximité de leur lieu de travail (entreprise cliente), bénéficier d'une indemnisation de leurs frais professionnels au titre du grand déplacement dans les mêmes conditions que les salariés métropolitains, eux-mêmes placés en situation de grand déplacement.

B. Entreprise de transport routier

- 1460 Il est admis qu'il est d'usage dans la profession que les chauffeurs routiers en situation de grand déplacement engagent des frais supplémentaires de nourriture et d'hébergement. Lorsqu'un chauffeur routier est en situation de grand déplacement, l'employeur peut donc exclure de l'assiette des cotisations l'indemnité de grand déplacement destinée à compenser ces dépenses supplémentaires. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet dans les conditions prévues à la section 2 du présent chapitre 5. Ainsi, la présence d'une couchette dans le véhicule d'un chauffeur routier n'est pas susceptible de remettre en cause la présomption de l'utilisation conforme de l'indemnité d'hébergement.

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

Compte tenu des principes régissant l'indemnisation des situations de grand déplacement, et notamment de l'empêchement pour le salarié de regagner son domicile, le salarié en situation de grand déplacement à l'étranger qui franchit une ou plusieurs frontières au cours d'une même journée peut être indemnisé selon les barèmes applicables à l'un ou l'autre pays concerné pour les frais qu'il a exposés. Rien ne s'oppose également à ne tenir compte que du barème du pays d'arrivée, si celui-ci est plus favorable au salarié.

- 1480 Les conditions de remboursement des frais de grand déplacement dans le transport routier ici exposées ne s'appliquent pas pour les salariés auxquels est applicable la déduction forfaitaire pour frais professionnels prévue à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 (voir chapitre 9 du présent titre). Dans ce cas, les indemnités perçues par les salariés au titre des remboursements des frais professionnels doivent être réintégrées en totalité dans l'assiette des cotisations sociales avant application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

C. Voyages d'affaires

- 1490 Les dépenses engagées par le salarié, à l'occasion de voyages d'affaires, voyages de stimulation, séminaires, formations, etc. constituent des frais professionnels lorsqu'elles sont dûment justifiées. Ces voyages doivent être caractérisés par l'organisation et la mise en œuvre d'un programme de travail et l'existence de sujétions particulières pour le salarié alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession. Pour les frais de voyage, l'employeur doit produire le programme de travail et justifier les frais exposés individuellement par les salariés.
- 1500 Lorsque le voyage est pris en charge par l'employeur, le salarié n'expose aucun frais professionnel éligible à une prise en charge.
- 1510 Le remboursement ou la prise en charge des frais de voyage d'agrément constituent des éléments de rémunération devant être réintégrés dans l'assiette des cotisations.
- 1520 Enfin, lorsque le voyage est pris en charge par l'employeur et présente un caractère professionnel prépondérant, aucun avantage en nature ne doit être retenu, même pour la fraction correspondant à l'agrément.

Tel n'est pas le cas lorsque les salariés ont travaillé moins de la moitié du temps passé sur place et que le voyage a été ouvert aux conjoints des salariés contre une participation financière minime. De même, lorsque l'employeur prend en charge ou rembourse les frais de voyage du conjoint (qui n'est pas salarié par ailleurs de l'entreprise) ainsi que de sa famille, la prise en charge de ces frais personnels doit être réintégrée dans l'assiette sociale en tant qu'elle est constitutive d'un avantage salarial.

Par dérogation, aucun avantage en nature ne doit être retenu lorsque le CSE ou l'employeur, même en présence d'un CSE, organise, au maximum une fois par an, un évènement festif de fin d'année ou d'anniversaire de l'entreprise si l'ensemble des salariés y est convié et que le coût de l'évènement est global et non individualisé.

 Textes de référence : [C.cass., 2e civ, 20 mars 2008, Société des constructions de la Côte d'Émeraude c/ Urssaf des Côtes-d'Armor](#) ↗, [Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-18.577](#) ↗

Chapitre 6 - Frais de mobilité

Section 1 - Principe général

A. Notion de mobilité professionnelle

- 1530 La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.

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

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

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

Lorsque le critère de distance n'est pas rempli, la mobilité professionnelle est néanmoins caractérisée dès lors que le temps d'un trajet (aller simple) est, quel que soit le mode de transport, au moins égal à 1 heure 30 minutes. Ce critère de temps de transport constitue une condition dont l'absence fait obstacle à la qualification de mobilité professionnelle.

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

 Texte de référence : [Cour de cassation, 17 septembre 2015, 2ème chambre civile - pourvoi n°14-20896](#) ↗

B. Régime social applicable aux indemnités de mobilité

- 1540

La prise en charge par l'employeur de tout ou partie des dépenses résultant du changement de résidence peut être exclue de l'assiette des cotisations, que la mobilité ait lieu en France ou à l'étranger (cf. le b. du [2. du présent B](#) sur les indemnités destinées à compenser les frais de mobilité à l'étranger), qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une durée déterminée ou indéterminée.

1550 Peuvent être qualifiées de frais professionnels les dépenses résultant :

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

Cette dernière possibilité peut résulter de circonstances liées :

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

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

 Texte de référence : [Article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#)

1. Règles applicables en cas d'indemnisation forfaitaire

1560 L'employeur est autorisé à exclure de l'assiette des contributions et cotisations dans la limite d'un forfait les frais mentionnés ci-après engagés par le salarié dans le cadre d'une mobilité professionnelle, sous réserve que les circonstances de fait soient démontrées.

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

1570 Sont considérés comme des dépenses d'hébergement provisoire le prix d'une chambre d'hôtel, les frais de restauration ainsi que les frais d'une pension, ou encore les frais d'emplacement d'une caravane ou d'un mobil-home, et les frais de toute location par nuitée ou mensuelle.

1580 Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif sont exclues de l'assiette des cotisations dans la limite de 84 euros (valeur au 1er janvier 2025) par jour, pour une durée maximale de 9 mois.

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

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

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

1590 La limite de 9 mois ne s'applique qu'en cas de remboursement au forfait. Lorsque l'employeur opte pour l'indemnisation des dépenses réellement engagées dans les conditions prévues au 2 du B de la présente section, cette limite n'est pas applicable si les circonstances de fait démontrent qu'il y a lieu de considérer qu'un hébergement provisoire demeure justifié.

1600 Par exception, les salariés sous contrat à durée déterminée n'ont pas à produire d'attestation de recherche d'un nouveau logement.

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

1610 Dépenses éligibles à l'indemnité

Les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement correspondent à l'ensemble des dépenses nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements), à sa remise en état (travaux de plomberie, plâtrage...) et à son aménagement.

1620 Peuvent donc être concernés :

- les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau et du gaz, du téléphone ;
- les frais de mise en place d'appareils ménagers ;

- les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacements des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.) ;
- les frais de réexpédition du courrier ;
- les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location ;
- une partie des frais de notaire en cas d'acquisition d'un nouveau logement ;
- les frais de changement de plaques d'immatriculation (pour les plaques immatriculées au format 000-AAA-00 imposant un changement de plaque en cas de changement de résidence) et de certificat d'immatriculation (carte grise) des véhicules.

1630 Les frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ne sont pas éligibles à cette indemnité. Il s'agit notamment :

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

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

1640 *Conditions d'exonération de l'indemnité*

Ces dépenses sont exonérées dans la limite de 1 683,80 euros (valeur au 1er janvier 2025) pour une personne seule ou un couple, majorée de 140,40 euros (valeur au 1er janvier 2025) par enfant à charge, dans la limite de 2 104,70 euros (valeur au 1er janvier 2025)

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

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

1650 Le bénéfice de l'indemnisation forfaitaire suppose la démonstration des circonstances de fait établissant la réalité de la situation. L'employeur n'a en revanche pas à fournir les justificatifs des dépenses engagées pour le salarié dès lors que l'indemnisation est au plus égale à la limite d'exonération.

1660 Lorsque l'employeur opte pour l'indemnisation des dépenses réellement engagées dans les conditions prévues au 2 du B de la présente section, cette limite d'exonération n'est pas applicable, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

2. Indemnisation en fonction des frais réellement engagés

1670 L'employeur peut également déduire certains frais de mobilité sur la seule base des dépenses réellement engagées par salarié, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

a. Indemnités destinées à compenser les frais de déménagement

1680 Les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement comprennent :

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

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

1690 Peuvent bénéficier des indemnités destinées à compenser les frais de mobilité à l'étranger :

- le salarié envoyé en mission temporaire ou muté en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficie pas du régime de détachement, en vertu du règlement CEE 883/2004 complété par son règlement d'application n° 987/2009 ou d'une convention bilatérale de sécurité sociale à laquelle la France est partie ;
- le salarié d'entreprise française détaché à l'étranger qui continue de relever du régime général.

1700 S'agissant de la mobilité professionnelle exercée en dehors du territoire métropolitain, et notamment de la France vers l'étranger et inversement, l'arrêté du 20 décembre 2002 n'admet la déduction, sur la base des dépenses réellement engagées, que des seules indemnités versées à l'occasion d'une mutation ou d'un envoi en mission du salarié, à l'initiative de l'employeur.

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

c. Indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mission temporaire ou mutés de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre

1710 Dans les cas des indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mission temporaire ou mutés de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre, les dépenses engagées par salarié, bien que se rapportant indistinctement au salarié et à sa famille (conjoint et enfants) sont considérées comme des dépenses à caractère spécial inhérentes à la fonction et à l'emploi lorsqu'elles résultent directement de la décision de l'employeur d'envoyer son salarié en mobilité professionnelle pour une longue période ou une période temporaire.

1720 L'employeur peut ainsi déduire les remboursements concernant :

- Les frais de transport comprenant :
 - le voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint ;
 - le voyage aller et retour du salarié, de son conjoint et de ses enfants, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité ;
 - le voyage d'urgence (pour raison médicale, familiale...) en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires de l'ensemble français pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire du pays étranger ;
 - le voyage annuel en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés outre-mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire du pays étranger. Le voyage annuel du conjoint et des enfants peut être aussi déduit ;
 - la location de voiture à l'arrivée et au départ, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité.
- Les frais de logement comprenant :
 - les frais de déménagement ;
 - les frais d'hôtel pendant la période de déménagement, pour le salarié, son conjoint et ses enfants ;
 - les frais de garde-meuble en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés outre-mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires ou à l'étranger pour le salarié originaire du pays étranger, pendant la période de déménagement ;
 - le 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 :
 - de cours de français pour le salarié étranger au moment de son installation en France ou cours de langue étrangère pour le salarié envoyé hors de France ;
 - de frais de passeport, de visa ou de vaccination ;
 - de frais de scolarité des enfants dans le pays d'accueil.

1730 Lorsque se cumulent simultanément des situations de mobilité et de grand déplacement et que le salarié bénéficie du cumul des indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement et des frais supplémentaires de nourriture, une double indemnisation est possible.

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

Exemple :

Un salarié qui travaille à Paris est muté à Bordeaux sur un nouveau poste de travail. Il entre donc dans le cadre de la mobilité. Il perçoit, pendant 9 mois, l'indemnité forfaitaire d'hébergement provisoire de 84 euros.

Pendant cette période de 9 mois, il est envoyé, en mission, 15 jours à Marseille. Il est donc pendant ces 15 jours en grand déplacement.

Comme le forfait de 84 euros qu'il perçoit dans le cadre de la mobilité, au titre de l'hébergement provisoire, comprend les frais supplémentaires de nourriture, il ne pourra être indemnisé, au titre du grand déplacement, que des frais supplémentaires de logement (forfait 56,10 euros) et non de la nourriture, car il ne peut être indemnisé 2 fois à ce titre.

1740 L'exclusion de l'assiette sociale des indemnités allouées dans le cadre de la mobilité professionnelle est conditionnée par la non application par l'employeur d'une déduction forfaitaire spécifique prévue à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002. En effet, aucune exception à la règle du non cumul n'est admise à ce titre.

Chapitre 7 - Frais liés au télétravail, au travail à domicile et aux outils issus des nouvelles technologies

Section 1 - Frais engagés par le salarié en situation de télétravail

1750

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

- 1760 Les frais engagés par le salarié en situation de télétravail sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi, sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

 Textes de référence : [Article L.1222-9 du code du travail ↗](#), [article 6 de l'arrêté du 20 décembre 2002 ↗](#)

- 1770 Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Aussi, l'employeur peut rembourser ses frais professionnels incluant les frais liés directement à l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

 Textes de référence : [Article L.1222-9 du code du travail ↗](#), [arrêté du 20 décembre 2002 ↗](#)

- 1780 Trois catégories de frais peuvent être identifiées et exclues de l'assiette des cotisations :

- 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.

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

- 1790 Le tableau ci-après détaille les modalités d'évaluation au réel des frais considérés comme des frais professionnels exclus de l'assiette des cotisations.

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
<p>Les frais fixes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel, • Taxe d'habitation, • Taxe foncière sur les propriétés bâties, • Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères, • Charges de copropriété, • Assurance multi-risques habitation. 	<p>Valeur réelle :</p> <p>Quote-part des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale).</p> <p>A titre d'exemple :</p> <p>Appartement de 70 m².</p> <p>Surface du local affecté à l'usage professionnel : 10 m².</p> <p>Le loyer s'élève à 350 euros par mois et la prime d'assurance à 15 euros par mois.</p> <p>Le montant des frais déductibles s'élève donc à $365 \times 10/70 = 52$ euros.</p>
<p>Les frais variables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chauffage et/ou climatisation, • Electricité. 	<p>Valeur réelle :</p> <p>Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.</p>

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
<p>Dépenses d'acquisition du mobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureau ergonomique, • Fauteuil ergonomique, • Etagères, meubles de rangement, • Lampe de bureau. 	<p>Prêt de mobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible ; • Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. <p>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</p> <p>Remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.</p> <p>Modalités de déduction :</p> <p>Annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale).</p> <p>Pour le petit mobilier non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.</p>
<p>Frais liés à l'adaptation du local :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais de diagnostic de conformité électrique, • Installations de prises (téléphoniques, électriques, etc.), • Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail. 	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux d'aménagement).</p>
<p>Matériels informatiques et périphériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordinateur, • Imprimante, • Modem. 	<p>Prêt de matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié : pas de remboursement de frais possible ; • Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a don définitif du matériel au travailleur salarié ou assimilé. <p>Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</p> <p>Remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.</p> <p>Modalités de déduction :</p> <p>Annuités d'amortissement du matériel (pratique comptable et fiscale).</p> <p>Pour le petit matériel non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.</p>
<p>Consommables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ramettes de papier, • Cartouches d'encre, • Etc... 	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture</p>
<p>Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...)</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture</p>

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

 Textes de référence : [Article L.1222-9 du code du travail ↗](#), et l'[article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail ↗](#)

- 1810 Alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, il est par ailleurs admis que le versement d'une allocation forfaitaire, dont le montant varie en fonction du nombre de jours télétravaillés, est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,90 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine. Ainsi, un salarié qui télétravaille 2 jours toutes les semaines peut bénéficier d'une indemnité de 21,80 euros par mois destinée à couvrir les frais, sans justificatif.

En cas d'allocation fixée par jour, cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors que son montant journalier n'excède pas 2,70 euros, dans la limite de 59,40 euros.

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

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

Section 2 - Frais d'ateliers des travailleurs à domicile

- 1820 La rémunération propre au travailleur à domicile est obtenue en déduisant de la rémunération globale versée par l'employeur, le cas échéant :
- les rémunérations des personnes travaillant avec lui ;
 - le montant des frais d'atelier fixés forfaitairement par arrêté ministériel.

 Texte de référence : [Article L.241-9 du code de la sécurité sociale ↗](#)

- 1830 Les frais d'atelier sont représentatifs des frais engagés pour l'exécution du travail et correspondent notamment aux frais de loyer, de chauffage, d'éclairage du local de travail, de force motrice et d'amortissement normal des moyens de production. Les frais d'atelier sont fixés :
- soit par la convention collective applicable,
 - soit par accord des parties,
 - soit par arrêté préfectoral.

 Texte de référence : [arrêté du 29 décembre 1969 relatif au montant des frais d'atelier à prendre en considération pour le calcul des cotisations sociales dues au titre des travailleurs à domicile ↗](#)

- 1840 Les entreprises sont autorisées à exclure de l'assiette des cotisations et contributions sociales les frais réellement engagés et les indemnités forfaitaires qui sont utilisées conformément à leur objet et qui n'excèdent pas les taux fixés par convention collective, accord des parties ou par arrêté préfectoral. Dans le cas où les taux de majoration pour frais d'atelier fixés par arrêtés préfectoraux seraient supérieurs à ceux accordés par l'arrêté du 29 décembre 1969, l'employeur peut exclure de la rémunération globale l'indemnité correspondant à l'application de la majoration pour frais d'atelier prévue par les arrêtés préfectoraux.

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

- 1850 Les entreprises qui emploient des travailleurs à domicile et qui 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 forfaitaire spécifique. Dans ce cas, les entreprises doivent retenir comme assiette le montant global des rémunérations y compris les remboursements de frais réels et les indemnités représentatives de frais d'atelier versées sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires ;
 - soit de ne pas appliquer la déduction forfaitaire spécifique. Dans ce cas, les entreprises doivent retenir comme assiette le montant des rémunérations proprement dites à l'exclusion de toute indemnité pour frais d'atelier et de tout remboursement de frais.

Section 3 - Frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication

- 1860

Les frais engagés à des fins professionnelles par le travailleur salarié ou assimilé, pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi conformément au contrat de travail.

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

- 1870 L'exclusion peut porter sur le matériel informatique ainsi que sur les consommables et les frais de connexion.

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

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

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

Lorsque l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé et que les frais engagés sont justifiés par une raison professionnelle, il est admis que ceux-ci peuvent être remboursés sur la base d'une allocation forfaitaire ne pouvant excéder 54,50 euros par mois.

Exemple :

Exemple 1 :

Dans le cadre de son activité professionnelle, un salarié doit utiliser son téléphone portable et son abonnement téléphonique personnels, en l'absence de mise à disposition d'outils NTIC par son employeur. Il dispose d'un abonnement de type « quadruple play » (téléphone fixe, mobile, Internet, télévision) qui ne lui permet pas d'identifier la part de cet abonnement qui correspond à un usage professionnel. Dans ce cadre, l'employeur peut rembourser les frais supportés par son salarié au titre de l'utilisation de ses propres outils NTIC en lui versant une allocation forfaitaire mensuelle dans la limite de 54,50 euros.

Exemple 2 :

Un salarié commerce avec des clients situés aux Etats-Unis. Deux fois par an, il doit négocier des contrats avec eux, ce qui le conduit à poursuivre sa journée de travail le soir à son domicile. Or, il utilise ses outils personnels. Au mois de mai 2025, il supporte un dépassement sur sa facture de téléphone de 75 euros lié aux appels passés à l'international. De même, au mois d'octobre 2025, le montant de son dépassement s'élève à 69 euros. Ces frais professionnels, non inclus dans une offre illimitée, sont indiqués sur le détail des consommations envoyé par l'opérateur de télécommunications au salarié. Celui-ci peut transmettre ce document à son employeur qui peut ensuite rembourser au réel ces frais, soit 75 euros au titre du mois de mai 2025 et 69 euros pour le mois d'octobre 2025.



Texte de référence : [Article 7 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005](#) ↗

- 1880 En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure justifiant la mise en place du télétravail, les frais engagés à des fins professionnelles par le travailleur salarié ou assimilé pour l'utilisation d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, en l'absence d'outils fournis par l'employeur, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi.

Dans cette situation, les frais liés à l'utilisation d'outils des NTIC personnels supportés par le salarié mis en situation de télétravail peuvent être remboursés par l'employeur suivant les dispositions prévues au titre du remboursement des frais liés au télétravail (Chapitre 7 – Section 1 du présent titre). Le salarié peut donc percevoir de son employeur alternativement un remboursement sur la base réelle de ses frais, ou une allocation forfaitaire mensuelle de 10,90 euros pour une journée de télétravail hebdomadaire (augmentée de 10,90 euros par jour de télétravail hebdomadaire supplémentaire), ou une allocation de 2,70 euros par jour télétravaillé.

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

Chapitre 8 - Cas particuliers

Section 1 - Dépenses exceptionnelles en dehors de l'exercice de la profession du salarié

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

- 1890 A titre exceptionnel (en situation d'urgence notamment) un salarié peut être amené à exposer des frais pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures (matériel de bureautique, vêtements de travail...) pour le compte de l'entreprise alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas. Sous réserve que ces matériels et fournitures soient acquis pour les seuls besoins de l'employeur et non du salarié, ces frais peuvent faire l'objet d'un remboursement dans les mêmes conditions que les frais professionnels.

1900 Seules les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme des frais professionnels. Les factures constituent la justification des dépenses.

1905 En cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique, ces frais professionnels n'ont pas à être intégrés à l'assiette des cotisations sociales avant application de la déduction.

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

1910 Les dépenses engagées par le salarié à la demande de son employeur, par exemple pour l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle en vue de la promotion de l'entreprise, constituent des frais professionnels.

De même, les dépenses (transport, frais de location par exemple) engagées par le salarié dans le cadre de sa participation à la demande de son employeur à titre exceptionnel à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (réception, cocktails, etc.), alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas, constituent des frais professionnels pouvant faire l'objet d'un remboursement.

1920 Seules les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme des frais professionnels. Les factures constituent la justification des dépenses. L'employeur doit en outre être en capacité de prouver que les dépenses ont bien été engagées à sa demande et dans l'intérêt de l'entreprise.

Section 2 - Dépenses des salariés des entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle

1930 Pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle, des limites spécifiques d'exonération s'appliquent pour les indemnités de petit déplacement destinées à couvrir les frais de repas et de transport.

1940 L'indemnité de transport tient compte des distances parcourues aller et retour, multipliées par la moitié de la valeur du barème kilométrique fiscal prévu pour un véhicule de quatre chevaux fiscaux, barème publié annuellement par l'administration fiscale (soit pour 2025 un montant de 0,30 euros au Km). En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %.

Distance parcourue aller et retour comprise entre	Montant maximum de l'indemnité journalière exonérée en 2025*
5 km et 10 km	3,00 €
10 km et 20 km	6,10 €
20 km et 30 km	9,10 €
30 km et 40 km	12,10 €
40 km et 50 km	15,20 €
50 km et 60 km	18,20 €
60 km et 70 km	21,20 €
70 km et 80 km	24,20 €
80 km et 90 km	27,30 €
90 km et 100 km	30,30 €
100 km et 110 km	33,30 €
110 km et 120 km	36,40 €
120 km et 130 km	39,40 €
130 km et 140 km	42,40 €
140 km et 150 km	45,50 €

Distance parcourue aller et retour comprise entre	Montant maximum de l'indemnité journalière exonérée en 2025*
150 km et 160 km	48,50 €
160 km et 170 km	51,50 €
170 km et 180 km	54,50 €
180 km et 190 km	57,60 €
190 km et 200 km	60,60 €

*Ces montants sont majorés de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique.

1950 La distance parcourue est appréciée :

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

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

1960 A la valeur de l'indemnité journalière de transport s'ajoute la valeur de l'indemnité de repas de 10,30 euros (valeur au 1er janvier 2025) pour le repas, lorsqu'il n'est pas démontré que le salarié se trouve dans l'obligation de prendre un repas au restaurant, et 21,10 euros (valeur au 1er janvier 2025) lorsqu'il est démontré que le salarié est dans l'obligation de prendre un repas au restaurant.

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

1970 L'exonération des sommes n'est admise que dans la mesure où l'employeur ne pratique pas sur la rémunération des intéressés, lorsqu'ils y sont éligibles, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels dont peuvent bénéficier certaines professions en application de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ce régime particulier d'indemnisation dispense les entreprises visées qui entendent s'y référer de justifier du mode de transport utilisé et du montant des frais de transport réellement exposés par les salariés à l'occasion de leurs déplacements.

 Textes de référence : [Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.](#) ↗, [article 6 B de l'annexe 4 du code général des impôts](#) ↗

Section 3 - Dépenses des maîtres-chiens / agents de sécurité cynophile

1980 L'indemnisation des maîtres-chiens pour l'entretien de leur animal peut être exclue de l'assiette des cotisations à hauteur des montants prévus par la convention collective, dans la limite maximale de la durée de travail applicable à l'intéressé, dès lors que son utilisation est conforme à son objet.

Le salarié doit être effectivement propriétaire du chien et doit remplir les conditions fixées par la convention collective et la justification doit être produite de l'existence d'un contrat ou d'une convention prévoyant expressément que le salarié supporte la charge des dépenses d'entretien et de nourriture de l'animal.

1990 L'indemnité de transport de chien allouée aux agents de sécurité cynophile compte tenu des contraintes particulières liées conjointement aux horaires de travail, au transport et à l'accompagnement du chien peut être exclue de l'assiette des cotisations dès lors que :

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

 Texte de référence : [Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité](#)

Section 4 - Dépenses des salariés du fait de l'appartenance à un ordre professionnel

- 2000 L'inscription auprès d'un ordre est obligatoire pour l'exercice des professions régies par un ordre professionnel quelles qu'en soient les conditions d'exercice (salarié ou indépendant).

Toutefois, par souci de cohérence entre les domaines fiscal et social et entre les formes indépendante et salariée d'exercice d'une même activité, il est admis que la prise en charge par l'employeur des cotisations ordinaires présente un caractère professionnel autorisant de ne pas les intégrer dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Section 5 - Dépenses pour le renouvellement des cartes de presse

- 2010 Selon le règlement intérieur de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, les frais de renouvellement de la carte de presse sont partagés à égalité entre l'employeur et le journaliste employé régulièrement à plein temps (mensuel). Pour les journalistes à employeurs multiples (pigistes) la contribution patronale est à la charge des deux principaux employeurs, au prorata des émoluments versés.
- 2020 Le coût du renouvellement est donc une dépense qui incombe pour partie à la fois au salarié et à l'employeur. Par suite, dans le cas où l'employeur prend à sa charge la participation incomptable au salarié, cette prise en charge doit être analysée comme une prise en charge d'une dépense personnelle du salarié et doit donc être réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

En revanche, la participation patronale dans la limite de la moitié des frais ne doit pas être soumise à cotisations ni à contributions sociales, même en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique.

Section 6 - Dépenses d'entretien des vêtements de travail

- 2030 Peuvent être considérées comme des frais professionnels les dépenses d'entretien des vêtements mis à la disposition des salariés :
- Soit lorsque ces vêtements répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens des articles R 4321-1 à 5 du code du travail ;
 - Soit lorsqu'ils répondent à une coupe et une couleur (uniforme notamment) fixées par les entreprises, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité (cas notamment des agents de police) ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Exemple :

Tailleurs d'hôtesse de l'air ou d'hôtesse d'accueil, costumes de personnel navigant, vêtements de cuisinier ou de pâtissier, tabliers de femme de chambre, tee-shirts avec logo de l'entreprise, « bleus » de travail, dispositifs de protection sanitaire mis à disposition des agents accueillant du public ou amenés à se déplacer, etc...

- 2040 Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Ils ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié sauf à être considérés comme des avantages en nature. Le port de ces vêtements doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise. Aussi, pour les vêtements de travail, l'employeur doit produire la disposition attestant de la propriété du vêtement et du caractère obligatoire de son port.
- 2050 Le fait que les vêtements de travail soient loués n'emporte aucune incidence sur la qualification des frais de leur entretien de frais professionnels dès lors qu'ils répondent à toutes les conditions prévues ci-dessus. Il s'ensuit que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent aussi des frais professionnels.
- 2060 La prise en charge par l'employeur de ces dépenses (qui donnent lieu à une prise en charge par l'employeur sous la forme d'une prime généralement nommée « prime de salissure ») constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales pour la part correspondant aux coûts effectivement exposés par le salarié.
- 2070 Dès lors que les vêtements de travail fournis par l'entreprise ne répondent pas aux critères pour être qualifiés de frais professionnels, la qualification d'avantage en nature doit alors être retenue.
- 2080 Si l'employeur met à disposition de ses salariés un vêtement de travail dont il assure l'entretien d'une part et d'autre part verse également une prime de salissure, cette dernière peut être exclue de l'assiette des contributions et cotisations s'il est prouvé que les vêtements personnels nécessitent un lavage fréquent du fait de la nature particulière des travaux auxquels sont exposés les salariés.

 Texte de référence : [Cour de Cassation Chambre sociale - 17 avril 1996 Urssaf de Vendée c/ Société SOVECOM](#)

- 2090 Ne peuvent cependant être considérées comme des frais professionnels les primes d'entretien des vêtements de travail (primes de salissures) versées par l'employeur lorsque :

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

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

Section 7 - Dépenses engagées pour l'organisation de sorties au profit de leur personnel handicapé des établissements ou services d'aide au travail (ESAT)

- 2100 Dans la mesure où les sorties organisées au profit des travailleurs handicapés des ESAT ont une vocation éducative et s'inscrivent dans le cadre de la mission spécifique des ESAT et des obligations des employeurs, le remboursement par l'employeur des frais engagés par les travailleurs dans ce cadre ne doit pas être assujetti à cotisations et contributions sociales.
- 2110 Concernant le personnel salarié des ESAT, dans la mesure où leur participation à ces sorties est indispensable et que celles-ci constituent le prolongement de l'activité professionnelle qu'ils exercent habituellement au sein des ESAT, le remboursement des frais se rapportant à ces sorties ne doit également pas être assujetti à charges sociales.

Section 8 - Dépenses spécifiques engagées par le salarié pour réaliser des tests virologiques pour la Covid-19

- 2111 Lorsque qu'un salarié est soumis à l'obligation de présenter un « passe vaccinal », pendant la période d'application dudit passe, pour exercer son activité professionnelle dans certains lieux (notamment dans le secteur de l'hôtellerie-restauration), les frais engagés pour réaliser un test virologique dans l'attente de la validation d'un schéma vaccinal complet ne constituent pas un frais professionnel, dans la mesure où l'obligation de détention d'un passe vaccinal porte sur l'ensemble des personnes qui fréquentent ces lieux. Si l'employeur décide de prendre ces frais en charge, le montant remboursé constitue un avantage en nature à intégrer dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

De même, lorsque qu'un salarié est soumis à l'obligation de présenter un « passe sanitaire » pour exercer son activité professionnelle dans certains lieux, les frais engagés pour réaliser un test virologique ne constituent pas un frais professionnel.

Toutefois, lorsqu'un salarié est soumis de manière ponctuelle à une obligation de présentation d'un test virologique négatif, dans le cadre d'une mission spécifique à la demande de son employeur (par exemple pour un déplacement professionnel à l'étranger pour lequel un tel test négatif est requis), et qu'il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test, alors le coût du test virologique constitue un frais professionnel. L'employeur est tenu de le rembourser. Ce remboursement ne donne pas lieu à cotisations et contributions sociales.

Exemple :

Si un salarié doit se rendre dans un pays tiers qui exige un test et que la vaccination ne constitue pas un moyen de se soustraire à cette obligation, le coût du test constitue un frais professionnel.

Exemple :

Si un salarié doit effectuer un déplacement professionnel sur le territoire national, ce qui nécessite la présentation d'un passe sanitaire vaccinal, les frais liés à un éventuel test virologique négatif ne constituent pas des frais professionnels. Si l'employeur décide de les prendre en charge, le montant remboursé constitue un avantage en nature.

 Textes de référence : [loi du 31 mai 2021 modifiée par la loi du 5 août 2021 ↗](#), [Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 ↗](#), [loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique ↗](#), [Décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire ↗](#)

Chapitre 9 - Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

Section 1 - Champ et modalités d'application de la déduction forfaitaire spécifique

A. Principe général

- 2120 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 dont l'exercice comporte des frais dont le montant est notoirement supérieur à ceux prévus par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale peuvent bénéficier d'une

déduction forfaitaire spécifique calculée selon les taux fixés par cet article. Le montant de cette déduction est plafonné par salarié et par année civile à 7 600 euros.

- 2130 Pour bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique, le salarié doit faire partie de la liste des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts (voir annexe) dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000 et supporter effectivement des frais lors de son activité professionnelle.

Ainsi, en l'absence de frais effectivement engagés ou en cas de prise en charge ou de remboursement par l'employeur de la totalité des frais professionnels, la déduction forfaitaire spécifique n'est pas applicable dès lors que le salarié ne supporte aucun frais supplémentaire au titre de son activité professionnelle.

Par conséquent, la seule appartenance à l'une des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, ou le fait de relever de ce dispositif par des interprétations ayant fait l'objet d'une décision spéciale de la direction de la législation fiscale ou de la direction de la sécurité sociale avant le 1er janvier 2001, ne suffit pas à soi seul à permettre le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique.

- 2135 *Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000002*

Question : Les ouvriers d'une société de nettoyage occupés à l'entretien des espaces verts sont-ils éligibles à la DFS ?

Réponse : Les ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux ont été admis par tolérance dans le champ de la DFS applicable aux ouvriers du bâtiment. La tolérance étant d'application stricte, les salariés occupés à l'entretien des espaces verts ne sont pas éligibles à la DFS, ces derniers n'exerçant pas une activité de nettoyage de locaux.

- 2140 Pour appliquer la déduction forfaitaire spécifique, l'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels.

 Textes de référence : [Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale](#) ↗, [Cour de cassation du 14 février 2013, n°11-27032](#) ↗, [du 19 janvier 2017, n°16-10782](#) ↗

B. Cas particuliers

1. Absence du salarié

- 2150 En cas d'absence ou de congé, rémunéré ou non rémunéré, d'un salarié, il ne peut être fait application de la déduction forfaitaire spécifique que sur la rémunération correspondant à un travail effectif du salarié.

En cas d'absence, rémunérée ou non rémunérée sur un mois complet (pour cause de maladie ou de congés), l'application de la déduction forfaitaire spécifique au titre de ce mois n'est pas admise.

2. Application de la déduction forfaitaire spécifique en cas de pluralité de professions ou d'employeurs

- 2160 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.

Lorsqu'un salarié exerce plusieurs professions dont certaines ouvrent droit à la déduction forfaitaire spécifique, il y a lieu de considérer séparément les revenus tirés de chacune de ces activités et de leur appliquer le régime qui leur est propre.

Lorsque le salarié, qui appartient à une profession relevant de la liste des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, exerce son activité auprès de plusieurs employeurs, la limite de déduction des frais professionnels de 7 600 euros peut être appréciée séparément, au niveau de chaque employeur.

Cette tolérance peut être remise en cause en cas d'abus manifeste (notamment lorsque les employeurs relèvent d'un même groupe).

3. Application aux mandataires sociaux

- 2170 La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels peut être appliquée aux mandataires sociaux lorsque l'activité exercée par le dirigeant relève d'une profession ouvrant droit à déduction sous réserve que :
- l'activité constitue l'exercice d'une profession effective et distincte de la fonction de dirigeant, et fait l'objet d'une rémunération séparée ;
 - la déduction forfaitaire spécifique ne s'applique qu'à la part de rémunération afférente à la fonction technique ouvrant droit à la déduction.

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

Section 2 - Conditions de bénéfice et d'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

A. Condition d'application d'une convention ou d'accord du salarié

- 2180 L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention collective ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque, par tout moyen, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou le comité social et économique ont donné leur accord.

Ce droit d'option peut être révisé par l'entreprise en fin d'année.

- 2190 A défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. L'entreprise s'assure annuellement, par tout moyen, du consentement de ses salariés à l'application de la déduction forfaitaire spécifique. Pour cela, l'employeur met en œuvre une procédure consistant à informer chaque salarié concerné, par tout moyen donnant date certaine à cette consultation, de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits aux assurances sociales. Une réponse d'accord ou de refus doit être retourné par le salarié. Si le salarié indique vouloir bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique ou y renoncer, sa décision prendra effet à compter de l'année civile suivante.

Lorsque le travailleur salarié ou assimilé ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord.

- 2200 L'employeur qui ne justifie pas avoir consulté ou informé au préalable ses salariés de l'option choisie pour la prise en charge des frais professionnels ne peut se prévaloir d'un accord de ceux-ci, même tacite.

- 2210 Il appartient à l'employeur de prouver que les salariés ont été informés des conséquences de l'application de la déduction forfaitaire spécifique sur la validation de leurs droits. S'agissant d'une des conditions d'application du dispositif, son non-respect fonde la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale du montant de la déduction appliquée par l'entreprise.

2215

Important

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

Pour ces deux modifications, en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2022, l'organisme procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter.

A titre d'illustration, pendant cette période transitoire, l'application de la déduction forfaitaire spécifique au bénéfice d'un salarié ne supportant en pratique aucun frais fera uniquement l'objet d'une demande de mise en conformité pour l'avenir : cas du salarié dont les frais professionnels sont remboursés en totalité par l'employeur ou directement pris en charge par l'employeur, application de la déduction forfaitaire spécifique sur des éléments de rémunération versés au titre d'une période de congés par exemple.

-  Textes de référence : [Cour de cassation – 2ème chambre civile – 20 septembre 2012 – n°11-26.763, Urssaf de la Haute-Garonne c/ Groupement international des métiers de nettoyage et de services GIMN'S](#) ↗, [Cour de cassation – 2ème chambre civile – 19 décembre 2013 pourvoi n°12-13393 Urssaf de la Drôme c/ Société Paturel](#) ↗

B. Condition de respect de l'assiette minimale de cotisations

- 2220 L'application de la déduction forfaitaire spécifique ne peut avoir pour conséquence pour chaque paie, de ramener l'assiette de calcul des cotisations en deçà de l'assiette minimum des cotisations.

Cette assiette minimale correspond au montant cumulé du salaire minimum de croissance et des indemnités, primes ou majorations s'y ajoutant en vertu d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire. Les éléments de rémunération prévus par une disposition conventionnelle n'ont pas à être pris en compte pour déterminer l'assiette minimale des cotisations de sécurité sociale.

-  Texte de référence : [Article R. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale](#) ↗

- 2230 Les artistes dont la rémunération bénéficie d'une déduction forfaitaire spécifique qui ne sont pas dans le champ d'application de la réglementation relative au SMIC du fait de l'absence de réglementation relative à la durée du travail ne sont pas soumis aux règles relatives à l'assiette minimum.

C. Condition de non cumul avec le remboursement des frais professionnels

1. Principe de non cumul

- 2240 En cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) ou les prises en charge directes par l'employeur entrent obligatoirement dans l'assiette des cotisations, préalablement à l'application de la déduction.

En revanche, l'attribution par l'employeur d'outils de travail (véhicule, ordinateur portable...) utilisés à des fins professionnelles ne constitue pas une prise en charge de frais professionnels, et ne donne pas lieu à une réintégration dans l'assiette avant application de la DFS. Cependant, si ces outils donnent lieu à un usage partiellement privé, le montant évalué de l'avantage en nature, selon les modalités prévues dans la rubrique « avantages en nature » du BOSS, constitue un élément de rémunération qui doit être intégré à l'assiette avant application de la déduction forfaitaire spécifique.

 Texte de référence : [Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale](#) ↗

2. Exceptions pour lesquelles le cumul est autorisé

- 2250 Par exception, il existe des cas (dont la liste limitative figure en annexe de l'arrêté du 25 juillet 2005) dans lesquels, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, les frais en question n'ont pas à être compris dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.

Il s'agit des allocations et indemnités suivantes versées à certaines professions bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont le montant est notoirement inférieur à la réalité des frais professionnels exposés par le travailleur salarié ou assimilé :

- des indemnités de grand déplacement allouées aux ouvriers du bâtiment dans les conditions fixées à l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 ;
- des indemnités journalières de « défraiemment » versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre, qui participent à des tournées théâtrales ;
- des allocations de « saison », allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, les remboursements de leurs frais de déplacement. Il en est de même des répétitions effectuées dans le cadre de la saison ;
- des allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger. Il en est de même des répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- des allocations et remboursements de frais professionnels des journalistes professionnels, au sens de l'article L. 7111-3 du code du travail, mentionnés dans l'instruction fiscale du 5 mars 2002 ;
- des indemnités pour frais de mécanisation des ouvriers forestiers ;
- des allocations et indemnités versées au titre d'avantages résultant de certaines contraintes professionnelles ;
- de la prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres de transport des salariés ou la prime de transport de 4 euros ;
- de la part contributive de l'employeur à l'acquisition des titres restaurants dans les limites prévues au 19° de l'article 81 du code général des impôts.

 Texte de référence : [Annexe de l'arrêté du 25 juillet 2005](#) ↗

- 2260 Par ailleurs, les frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics constituent des frais professionnels se rapportant directement à la situation de grand déplacement dans laquelle se trouvent les ouvriers. A titre dérogatoire, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, la prise en charge de ces frais par l'employeur n'a pas à être comprise dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.

- 2280 En cas de mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de transport en commun à destination des salariés pour les conduire sur le lieu de travail, l'avantage peut être négligé même en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique. L'avantage n'a pas à être compris dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.

2290

Important

A titre exceptionnel, pour accorder aux employeurs un temps d'adaptation à l'application du droit rappelé par la jurisprudence de la Cour de cassation, jusqu'au 31 décembre 2022, l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais et des prises en charge directes par l'employeur suivants ne sera pas obligatoire avant l'application de la déduction forfaitaire spécifique :

- Prise en charge directe par l'employeur auprès d'un tiers (hôtelier, restaurateur, entreprise de taxi...) des frais de son salarié en situation de déplacement professionnel (frais d'hébergement, frais de repas, frais de taxi...) ;
- Remboursement des dépenses d'entretien des vêtements de travail (voir titre sur les frais professionnels, chapitre 8, section 6) ;
- Remboursement des dépenses engagées par le salarié dans le cadre de sa participation à la demande de son employeur à titre exceptionnel à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (voir titre sur les frais professionnels, chapitre 8, section 1, B) ;
- Remboursement des 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 (voir titre sur les frais professionnels, chapitre 2, section 2, C).

Section 3 – Règles spécifiques aux métiers de la propreté, des casinos et cercles de jeux, de la construction, du transport routier de marchandises, du spectacle vivant et du spectacle enregistré, de l'aviation civile, aux journalistes et aux voyageurs représentants placiers (VRP)

A. Modalités de réduction progressive du taux d'abattement de déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

- 2300 Au 31 décembre 2021, les taux d'abattement applicables pour les métiers de ces huit secteurs éligibles à la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) sont les suivants :
- 8 % pour les métiers de la propreté et des casinos et cercles de jeux,
 - 10 % pour les métiers de la construction,
 - 20 % pour les métiers du transport routier de marchandises,
 - 20 ou 25 % selon la profession pour les métiers du secteur du spectacle vivant et du spectacle enregistré,
 - 30 % pour les métiers de l'aviation civile, les journalistes et les VRP.

Ces taux sont réduits chaque année selon les modalités suivantes :

- Pour la propreté, à compter du 1er janvier 2022, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2029 ;
- Pour les casinos et cercles de jeux, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2031 ;
- Pour la construction, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année, et de 1,5 % les deux dernières années, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032 ;
- Pour le spectacle vivant et le spectacle enregistré à 20 %, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point pendant 2 ans, puis de 2 points à compter du 1er janvier 2026 pendant 3 ans, puis de 3 points à compter du 1er janvier 2029 pendant 4 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032 ;
- Pour le spectacle vivant et le spectacle enregistré à 25 %, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points pendant 2 ans, puis de 3 points à compter du 1er janvier 2026 pendant 7 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032 ;
- Pour le transport routier de marchandises, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année pendant 4 ans, puis de 2 points chaque année à compter du 1er janvier 2028 pendant 8 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2035 ;
- Pour l'aviation civile, à compter du 1er janvier 2023, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année pendant 10 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2033 ;
- Pour les journalistes, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2038.
- Pour les VRP, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2038.

B. Dispositions applicables transitoirement à ces huit secteurs

- 2310 Dans le contexte de la suppression progressive de la déduction forfaitaire spécifique, par tolérance, son bénéfice est admis, dans ces huit secteurs uniquement, même en l'absence de frais professionnel réellement supporté par un salarié (par exemple en cas d'application par une caisse de congés payés du secteur de la DFS sur des indemnités de congés payés) :
- À compter du 1er janvier 2021 pour le secteur de la propreté ;
 - À compter du 1er janvier 2022 pour le secteur de la construction ;
 - À compter du 1er janvier 2023 pour les secteurs des casinos et cercles de jeux, du transport routier de marchandises, du spectacle vivant et du spectacle enregistré, de l'aviation civile, pour les journalistes et les VRP.

En revanche, l'ensemble des autres conditions nécessaires au bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique doivent être satisfaites.

- 2320 Par tolérance, à compter de ces mêmes dates et pour ces huit secteurs, pour accompagner l'extinction du dispositif et la mise en place de modalités de remboursement des frais professionnels de droit commun, l'ensemble des remboursements de frais professionnels définis par l'arrêté du 20 décembre 2002 peut faire l'objet d'un cumul avec la déduction forfaitaire spécifique. Le cas échéant, l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais professionnels et des prises en charge directes par l'employeur n'est pas obligatoire avant l'application de la déduction forfaitaire spécifique.

2325	<p><i>Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000010</i></p> <p>Question : La déduction forfaitaire spécifique (DFS) est-elle cumulable avec l'indemnité de transport prévue par une convention collective nationale (CCN), y compris pour sa fraction excédant la limite de 4 euros ?</p> <p>Réponse : Non, l'indemnité de transport prévue par une CCN, qui est distincte de la prime de transport de 4 euros instituée par l'arrêté du 28 septembre 1948, ne constitue pas un remboursement de frais professionnels au sens de l'arrêté du 20 décembre 2002. En conséquence, elle n'est pas cumulable avec la DFS, même pendant la période transitoire de sortie</p>
------	---

progressive du dispositif applicable aux 8 secteurs mentionnés dans la rubrique du BOSS relative aux remboursements de frais professionnels. Il faut donc l'intégrer dans l'assiette des cotisations et contributions sociales dès le 1er euro préalablement à l'application de l'abattement.

2330 Par ailleurs, en vue de faciliter les modalités de gestion des informations concernant les salariés bénéficiaires de ce dispositif en cours d'extinction, par tolérance et pour ces huit seuls secteurs, il est admis que le consentement des salariés couvre la totalité de la période de transition dans les conditions suivantes :

- Si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée indéterminée par l'employeur, il couvre, pour ces salariés, la période restant à courir jusqu'à la suppression du dispositif.
- En revanche, si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée déterminée par l'employeur, celui-ci devra de nouveau demander leur consentement à l'issue de cette période, et ce jusqu'à la suppression du dispositif.

En l'absence de convention collective ou d'accord collectif du travail prévoyant explicitement l'application de la DFS, ou d'accord du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du comité social et économique, l'application de la déduction forfaitaire spécifique à tout salarié embauché à compter du 1er janvier 2023 est quant à elle conditionnée au recueil de son consentement. L'employeur a la possibilité de proposer explicitement à son salarié que son accord vaut pour une période qui soit supérieure à la durée du contrat, en vue d'appliquer la DFS au titre de contrats ultérieurs exercés auprès de ce même employeur au cours de la période couverte. Lorsque le travailleur ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord. Le salarié a la possibilité de demander à tout moment à renoncer au bénéfice de la DFS. Sa décision prend effet à compter de l'année civile suivante.

Annexe : liste des professions bénéficiaires de la déduction forfaitaire spécifique (voir l'article 5 de l'annexe IV du CGI)

Pour la détermination des traitements et salaires à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu, les contribuables exerçant les professions désignées dans le tableau ci-dessous ont droit à une déduction supplémentaire pour frais professionnels, calculée d'après les taux indiqués audit tableau.

DESIGNATION DES PROFESSIONS : POURCENTAGE DE LA DEDUCTION SUPPLEMENTAIRE.

Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques : 25 %.

Artistes musiciens. Choristes. Chefs d'orchestre. Réalisateurs de théâtre : 20 %.

Aviation marchande. Personnel navigant comprenant : pilotes, radios, mécaniciens des compagnies de transports aériens ; pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs pour l'essai des prototypes ; pilotes moniteurs d'aéro-clubs et des écoles d'aviation civile : 30 %.

Casinos et cercles :

Personnel supportant des frais de représentation et de veillée :

8 %.

Personnel supportant des frais de double résidence : 12 %.

Personnel supportant à la fois des frais de représentation et de veillée 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 construction d'automobiles. Chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements par automobiles : 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 %.

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 A DOMICILE RELEVANT DES INDUSTRIES CI-APRES :

. Armurerie 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 :

Département 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) :

Emouleurs, 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 %.

Polisseursponceurs : 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 ébarbeurs à la meule, outilleurs : 15 %.

- de Saint-Martin-la-Plaine (Loire) :

Ouvriers chaïniers et ouvriers ferronniers : 15 %.

. Ouvriers bottiers de la région parisienne : 5 %.

- Peignes et objets en matière plastique d'Oyannax (Ain) :

Ponceurs, mouleurs, entrecoupeurs et rogneurs : 25 %.

déduction supplémentaire : 25 %.

Autres professions : 20 %.

. Pipes de la région de Saint-Claude (Jura) :

Eclaircisseuses : 5 %.

Polisseurs, monteurs : 20 %.

. Rubannerie des départements de la Loire et de la Haute-Loire :

2 %.

. Textile :

- de la région de Lavelanet (Ariège) : 20 %.

- de la région de Vienne (Isère) : 30 %.

- de Sainte-Marie-aux-Mines (Haut-Rhin) : 30 %.

. Tissage de la région de Fournies, de Cambrai et du 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 guimpier :

. 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 soierie 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, 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 métiers à bras dans les départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme : 10 %.

Ouvriers d'imprimeries de journaux travaillant la nuit : 5 %.

Ouvriers du bâtiment visés aux paragraphes 1er et 2 de l'article 1er du décret du 17 novembre 1936, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier : 10 %.

Ouvriers forestiers : 10 %.

Ouvriers horlogers, 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 radiodiffusion-télévision française : 20 %.

Voyageurs, représentants et placiers de commerce ou d'industrie :

30 %.

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

Frais de nourriture

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2025
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	7,40 €
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise	10,30 €
Indemnité pour frais de repas au restaurant	21,10 €
Indemnité casse-croûte pour les chauffeurs routiers	10,30 €
Indemnité pour frais de repas au restaurant pour les chauffeurs routiers	21,10 € Si la durée du trajet n'implique pas un temps de pause pour ce repas, le plafond d'exonération est alors celui de l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (10,30 €).

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

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2025
-----------------------------	---

Indemnité forfaitaire kilométrique pour les véhicules	Dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %.
Indemnité kilométrique vélo	25 centimes d'euro par kilomètre.

Frais de transport entre le domicile et le lieu de travail

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2025
Frais de transport en commun et de service public de location de vélos	Dans la limite des frais réellement engagés. Toutefois, pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident : <ul style="list-style-type: none"> • Si l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail relève de la convenance personnelle : exclusion dans la limite de 50 % du coût de l'abonnement, • Si l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle (contraintes liées à l'emploi ou familiales) : exclusion dans la limite des frais réellement engagés par le salarié. Pour ces salariés, entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025, la limite de 50 % est relevée à 75 % du coût de l'abonnement.
Prime transport	300 € par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 600 € pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.
Forfait mobilités durables pour le secteur privé	600 € par an et par salarié.
Forfait mobilités durables pour la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> • 100 € par an et par salarié pour une utilisation comprise entre 30 et 59 jours ; • 200 € par an et par salarié pour une utilisation comprise entre 60 et 99 jours ; • 300 € par an et par salarié pour une utilisation d'au moins 100 jours.
Cumul du remboursement obligatoire de frais de transport en commun et de service public de location de vélos avec le versement du forfait mobilités durables	900 € par an et par salarié.

Frais de grand déplacement

Pour les trois premiers mois du déplacement	
Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2025

En métropole	<ul style="list-style-type: none"> Pour les dépenses supplémentaires de repas : 21,10 € par repas pour les trois premiers mois de déplacement. Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : 75,60 € par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, et 56,10 € par jour pour le salarié en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.
Dans les DOM, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon	<ul style="list-style-type: none"> Pour les dépenses supplémentaires de repas : 20 € par jour pour le salarié Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : 120 € par jour pour le salarié.
A Wallis-et-Futuna, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française	<ul style="list-style-type: none"> Pour les dépenses supplémentaires de repas : 24 € par jour pour le salarié Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : 120 € par jour pour le salarié.
A l'étranger	Barème fixé par l'arrêté modifié du 3 juillet 2006.
A Monaco	<ul style="list-style-type: none"> Pour les dépenses supplémentaires de repas : 20 € par jour pour le salarié Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : 120 €
A l'Île de Ross (Antarctique)	<ul style="list-style-type: none"> Base américaine de Mac Murdo montant de l'indemnité journalière de mission temporaire propre aux États-Unis (monnaie : dollar US). Sur le reste du territoire de la dépendance de Ross (exemple : base scientifique Scott) : montant de l'indemnité journalière de mission temporaire propre à la Nouvelle-Zélande (monnaie : dollar néo-zélandais).

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

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2025
Dans l'ensemble des territoires	<ul style="list-style-type: none"> A partir du 1er jour du 4e mois et dans la limite du 24e mois : le montant des indemnités subit un abattement de 15 %. A partir du 1er jour du 25e mois et dans la limite de 6 ans : le montant des indemnités subit un abattement de 30 %.

Frais de mobilité

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2025
Indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture	84 € par jour, pour une durée maximale de 9 mois.
Indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 683,80 € pour une personne seule ou un couple, majorés de 140,40 € par enfant à charge, dans la limite de 2 104,70 €.

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

Type de frais professionnel	Limite forfaitaire du remboursement exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales au 1er janvier 2025
-----------------------------	---

Frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel et frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses pour le télétravail	10,90 € par mois pour une journée de télétravail par semaine ou 2,70 €, dans la limite de 59,40 €, en cas d'allocation fixée par jour.
Frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication	54,50 € par mois.

Mis à jour le 22/09/2025