
Frais de déplacement, frais professionnels : tout savoir pour bien se faire rembourser

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1 Des réunions sont organisées fréquemment le lundi au siège de la société. Pour être à l'he ..	p. 5
2 Mes frais professionnels peuvent-ils être déduits de mes impôts sur le revenu ?	p. 6
3 Est-ce qu'une note de service permet de rembourser les frais professionnels du salarié ?	p. 7
4 Je travaille sur plusieurs sites. Ai-je droit à une indemnisation pour les déplacements effect ..	p. 8
5 Comment suis-je remboursé de mes frais professionnels ?	p. 9
6 Quelles sont les nouvelles modalités de remboursement des frais de déplacement domicile ..	p. 10
7 Je dois prendre ma voiture pour me rendre au travail, mon employeur doit-il prendre en cha ..	p. 12
8 Mon travail m'oblige à effectuer de nombreux déplacements. Mon employeur prend en char ..	p. 13
9 J'ai des avantages en nature, mon employeur peut-il les supprimer sans mon accord ?	p. 14
10 Que sont les avantages en nature, qui peut en bénéficier ?	p. 15
11 Mon employeur peut-il décider en toute liberté du remboursement de mes frais profession ..	p. 16
12 Mon employeur refuse de me rembourser une note de frais. Que faire ?	p. 17
13 Combien de temps dispose un salarié pour fournir les justificatifs de ses frais professionn ...	p. 18
14 Dans quel cas mon employeur peut-il refuser de prendre en charge une partie de mes frai ..	p. 19
15 Comment puis-je bénéficier d'une prime de transport à la charge de mon employeur pour ..	p. 20
16 Quels sont les salariés concernés par la prime de transport ?	p. 21
17 Quelle peut être la prise en charge par mon employeur des frais kilométriques ?	p. 22
18 Quelle peut être la prise en charge par mon employeur des frais de repas ?	p. 24
19 Quelle peut être la prise en charge par mon employeur des frais d'hébergement ?	p. 25
20 Qu'est-ce que le ?forfait mobilités durables? ?	p. 27
21 Quelle est la prise en charge par l'employeur des frais professionnels de télétravail ?	p. 28
22 Quels sont les frais de télétravail déductibles ?	p. 29

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.



AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 Des réunions sont organisées fréquemment le lundi au siège de la société. Pour être à l'heure, je dois partir le dimanche soir. Puis-je demander la rémunération de ce temps de déplacement ?

Le temps de déplacement professionnel du salarié, depuis son domicile vers le lieu d'exécution du contrat de travail, n'est pas du temps de travail effectif et, par conséquent, ne peut être rémunéré comme tel.

Cependant, si ce temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie. Contrepartie qui peut s'effectuer soit sous forme de repos, soit d'une contrepartie financière (1), et qui peut être déterminée par convention ou accord collectif (2), ou à défaut par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) (3).

A noter : c'est au salarié de rapporter la preuve du temps de trajet inhabituel entre son domicile et son lieu de travail (4).

Aussi, il conviendra pour le salarié d'étudier la convention collective applicable dans l'entreprise ou les éventuels accords d'entreprise afin de déterminer si une contrepartie est prévue sous la forme d'un repos ou d'une contrepartie financière, ainsi que les modalités de calcul de ces contreparties.

(1) Article L3121-4 du Code du travail

(2) Article L3121-7 du Code du travail

(3) Article L3121-8 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 15 mai 2013, n° 11-28749

2 Mes frais professionnels peuvent-ils être déduits de mes impôts sur le revenu ?

Les frais professionnels peuvent être déduits du montant brut des traitements et salaires imposables (1).

En tant que salarié, les impôts sur le revenu sont calculés en fonction du revenu imposable, constitué des revenus d'activité, des revenus locatifs et des différentes pensions et allocations que la personne reçoit.

Les frais professionnels sont des charges à caractère spécial, inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié, que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions. En tant que dépenses supplémentaires exceptionnelles et exposées par le salarié dans le cadre de l'exécution de ses missions, le salarié a droit à un remboursement de ces frais par son employeur.

Ces remboursements sont exonérés de cotisations sociales et d'impôts. Il est donc possible de les déduire de la déclaration de revenus annuelle.

La déduction effectuée est calculée forfaitairement en fonction du revenu brut à hauteur de 10%. Elle est automatiquement appliquée par l'administration fiscale.

Le montant de la déduction s'élève au minimum à 442 euros, sauf si les sommes déclarées sont inférieures à ce montant (2).

Le montant maximum de la déduction forfaitaire est plafonnée à 12 652 euros pour l'imposition des rémunérations perçues en 2020.

Chaque année, le plafond retenu pour l'imposition des revenus de l'année précédente est relevé dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Si le montant de vos frais professionnels s'avère être supérieur à 10 %, vous pouvez choisir de déduire chaque frais professionnels, en effectuant une déclaration au réel.

Vous pourrez alors déduire tous les frais occasionnés directement par l'exercice de votre profession.

Vous devrez cependant fournir la liste détaillée de ces frais, préciser leur nature et leur montant.

A noter : vous devez être en mesure de justifier les frais dont vous demandez la déduction, mais la loi ne précise pas quels justificatifs doivent être fournis.

Il est donc possible de conserver l'ensemble des factures, attestations, billets d'avion, billets SNCF, reçus, tickets de caisse et éventuellement les attestations patronales (liste des régions visitées, modes de transports, etc...) dont vous disposez, pendant 3 ans (qui est la durée de prescription des cotisations sociales).

A défaut de justification, et si les frais semblent disproportionnés, l'administration fiscale peut limiter la déduction à 10 % du salaire (taux de la déduction forfaitaire).

(1) Article 83-3° du Code général des impôts

(2) BOI-BAREME-000035

3 Est-ce qu'une note de service permet de rembourser les frais professionnels du salarié ?

La note de service est un **outil de communication groupée**, interne à l'entreprise. Elle est utilisée pour rappeler par exemple des règles de sécurité ou de bonne conduite, pour donner des instructions sur l'utilisation d'un outillage ou encore elle peut informer de l'arrivée de nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise. Par conséquent, sa vocation n'est pas de permettre au salarié de se faire rembourser ses frais professionnels (1).

Dès lors que vous engagez des frais durant votre temps de travail, pour les besoins de votre activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, ils doivent vous être remboursés (2).

Le contrat de travail peut prévoir les modalités de remboursement de ces montants. De plus, cette indemnisation peut être régie par les usages, les conventions collectives, ou les accords d'entreprise.

La note de service consiste en une information ou une instruction donnée par l'employeur aux salariés, pouvant valoir règlement intérieur (3).

Ces notes de service peuvent donc vous informer ou encore prévoir les modalités de remboursement des frais professionnels avancés au même titre que les autres textes évoqués ci-dessus. Mais elles ne peuvent en aucun cas vous permettre de vous faire rembourser.

Un contrat de travail, les usages de l'entreprise, les conventions collectives applicables ou encore les accords d'entreprise peuvent venir préciser que le salarié est tenu d'adresser à son employeur une note de frais à titre de justificatif, afin d'obtenir un remboursement des frais professionnels.

(1) Article L1321-5 du Code du travail (2) Cass. Soc., 25 février 1998, n°95-44096

(3) Article L1321-5 du Code du travail

4 Je travaille sur plusieurs sites. Ai-je droit à une indemnisation pour les déplacements effectués sur les différents sites ?

Durant le temps de déplacement effectué entre les différents sites de l'entreprise, le salarié demeure à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ce temps de trajet est donc considéré comme du temps de travail effectif (1).

Dès lors, les frais engagés pour les besoins de l'activité professionnelle du salarié et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés (2).

Le contrat de travail peut prévoir les modalités de remboursement de ces montants. Cette indemnisation peut aussi être régie par les usages, les conventions collectives, ou les accords d'entreprise.

A noter : les frais professionnels ne peuvent pas être imputés sur la rémunération. Aussi, un employeur n'a pas le droit de s'exonérer du remboursement de ces frais en insérant une clause dans le contrat de travail les mettant à la charge exclusive du salarié. En effet, pour la Cour de cassation, ce type de clause est réputée non écrite (3).

La plupart du temps les frais sont remboursés sous forme d'indemnités kilométriques, de mise à disposition d'un véhicule ou par le biais d'un forfait. Dans ce dernier cas, la rémunération proprement dite du travail doit rester au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC).

Si l'employeur souhaite imposer un nouveau poste entraînant des déplacements de sites en sites, sans vouloir prévoir une indemnisation des frais, il y aurait modification d'un élément essentiel du contrat du fait de l'impact sur la rémunération. Le salarié devra donc être d'accord pour que ce nouveau poste s'applique (4).

(1) Article L3121-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 25 février 1998, n°95-44096(3) Cass. Soc., 27 mars 2019, 17-31116(4) Article L 1222-6 du Code du travail

5 Comment suis-je remboursé de mes frais professionnels ?

Les frais professionnels sont des frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur. Ils doivent donc lui être remboursés (1).

Le contrat de travail peut prévoir les modalités de remboursement de ces montants. Cette indemnisation peut également être régie par les usages, les conventions collectives ou les accords d'entreprise.

Les frais professionnels sont exonérés de cotisations sociales et d'impôts dans certaines limites appelées "allocations forfaitaires". L'employeur est tenu de rembourser même si le montant du remboursement le conduit à dépasser le seuil d'exonération (2).

Il convient de toujours pouvoir justifier les dépenses effectuées pour les besoins de l'activité (notes de restaurants, facture pour achat d'outillage, etc). Il convient de se conformer au délai fixé par la note de service pour obtenir le remboursement de ces frais.

Aucune liste complète des frais professionnels ne peut être proposée, chaque frais engagés par le salarié devant être examinés avant de recevoir ou non la qualification de frais professionnel.

Voici les situations les plus fréquentes :

- le salarié est envoyé en mission par l'entreprise. Sont professionnels les frais de repas, de voyage, de déplacement sur le lieu de mission, d'hôtellerie et de communication avec l'entreprise ;
- l'employeur impose au salarié de se restaurer au sein de l'entreprise pour des raisons d'organisation du travail (travail en équipe, en continu). Une indemnité plafonnée est allouée pour le surcoût représenté par l'impossibilité pour le travailleur de retourner se restaurer chez lui ;
- le salarié travaille en région parisienne et doit prendre les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail. L'employeur est dans l'obligation de prendre en charge 50 % des frais de transport (carte orange la plupart du temps) ;
- le salarié ne travaille pas en région parisienne. Le remboursement de tout ou partie des frais de transport entre son domicile et son lieu de travail n'est qu'une faculté, non une obligation ;
- le salarié est un télétravailleur. Il peut faire prendre en charge par son entreprise les frais d'installation d'un local à usage professionnel ainsi que les frais liés à la fourniture et l'installation du matériel informatique.

De nombreuses autres situations peuvent être examinées et les plafonds de prise en charge être à chaque fois modifiés : déplacements de longue durée, en métropole, dans les DOM-TOM, à l'étranger, utilisation de biens personnels à usage professionnel, déménagement en France et à l'étranger...

(1) Article L3121-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 7 mai 1991, n°87-40372

6 Quelles sont les nouvelles modalités de remboursement des frais de déplacement domicile-travail ?

La loi fixe les modalités de prise en charge des frais de transport domicile-travail par l'employeur. Elles diffèrent selon que le transport est effectué par le biais des modes de transport publics ou personnels.

1/ La prise en charge de 50% de l'abonnement aux transports en commun :

Tout employeur doit prendre en charge 50% du coût de l'abonnement aux transports en commun souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes tels que les abonnements SNCF et RATP, ou de services publics de location de vélos tel que « vélib »(1).

L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser le déplacement domicile-travail dans le temps le plus court ; ce remboursement s'effectue sur la base des tarifs de 2^{de} classe (2) Le bénéficiaire, en l'occurrence le salarié peut donc demander la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Par exemple , si pour un salarié habitant et travaillant en banlieue parisienne, le trajet le plus court nécessite de passer par Paris, et donc de souscrire à un abonnement plus cher, la prise en charge se fait sur la base de cet abonnement.

Par ailleurs, si le salarié doit souscrire plusieurs abonnements (exemple : SNCF + bus), l'employeur doit prendre en charge 50% de ces différents abonnements.

Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

L'employeur qui ne respecterait pas cette obligation de prise en charge s'expose à une peine d'amende de 750 euros (3).

Des modalités de prise en charge particulières sont applicables aux salariés à temps partiel (4) :

- le salarié à temps partiel qui travaille au moins un mi-temps (17,5 heures par semaine) bénéficie des mêmes modalités de remboursement qu'un salarié à temps plein, soit une prise en charge de 50% ;
- le salarié à temps partiel qui travaille moins d'un mi-temps bénéficie d'un remboursement fonction du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps.

Exemple : un salarié à temps partiel travaille 15 heures par semaine. Le remboursement de 50% de son abonnement sera affecté d'un coefficient égal à 15/17,5.

Ainsi, pour un abonnement de 100 euros, le remboursement s'élève à : $50\% \times 15/17,5 \times 100 = 42,86$ euros.

2/ La prime versée aux salariés utilisant leur véhicule :

La prise en charge par l'employeur, sous forme de prime, de tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique engagés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule pour leur déplacement domicile-travail est facultative (5).

De plus, le salarié ne peut cumuler cette prime et le remboursement d'un abonnement aux transports en commun.

Ont droit à cette prime les salariés :

- dont le domicile ou le lieu de travail est situé en dehors d'Île-de-France et dans une zone non-couverte par les transports urbains ;
- dont le domicile ou le lieu de travail se situe dans une zone couverte par les transports urbains mais qui sont contraints d'utiliser leur véhicule soit parce que le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail n'est pas assuré par les transports en commun, soit en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit).

Dès lors que l'employeur décide de prendre en charge ces frais de transports, tous les salariés remplissant les conditions précédentes doivent en bénéficier.

(1) Articles L3261-2 et R3261-1 et R3261-2 du Code du travail

(2) Article R3261-3 du Code du travail

(3) Article R3261-16 du Code du travail



(4) Article R3261-9 du Code du travail

(5) Articles L3261-3 à L3261-4 du Code du travail

7 Je dois prendre ma voiture pour me rendre au travail, mon employeur doit-il prendre en charge une partie de mes frais de carburant ?

La prise en charge par l'employeur, sous forme de prime, de tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique engagés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule pour leur déplacement domicile-travail est facultative (1).

De plus, le salarié ne peut cumuler cette prime et le remboursement d'un abonnement aux transports en commun.

Ont droit à cette prime les salariés :

- dont le domicile ou le lieu de travail est situé en dehors d'Île-de-France et dans une zone non-couverte par les transports urbains ;
- dont le domicile ou le lieu de travail se situe dans une zone couverte par les transports urbains mais qui sont contraints d'utiliser leur véhicule; soit parce que le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail n'est pas assuré par les transports en commun, soit en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit par exemple).

Dès lors que l'employeur décide de prendre en charge ces frais de transports, tous les salariés remplissant les conditions précédentes doivent en bénéficier.

(1) Articles L3261-3 à L3261-4 du Code du travail

8 Mon travail m'oblige à effectuer de nombreux déplacements. Mon employeur prend en charge mes notes de frais (repas / hôtel). Doit-il, en plus, me verser une indemnité de déplacement ?

Les **temps de déplacement** effectués par le salarié entre les différents sites de l'entreprise, sont considérés comme du **travail effectif** (1).

Dès lors, les frais engagés sont exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, ils doivent lui être remboursés (2).

Avant tout, il convient de regarder le contrat de travail et la convention collective. Cependant, cette indemnisation peut également être régie par les usages, les conventions collectives ou les accords d'entreprise.

Si l'un de ces textes prévoit la prise en charge de ces frais, l'employeur ne peut y déroger.

A défaut de dispositions particulières dans le contrat ou la convention collective, le salarié effectuant des déplacements professionnels pour le compte de son employeur pourra réclamer une **indemnisation forfaitaire** fondée sur le barème kilométrique de l'administration fiscale (3), dès lors qu'il démontrera le **caractère professionnel** de ses déplacements.

(1) Article L3121-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 25 février 1998, n°95-44096

(3) Article 6 B de l'annexe 4 du Code Général des impôts

9 J'ai des avantages en nature, mon employeur peut-il les supprimer sans mon accord ?

La rémunération du salarié peut être partiellement ou totalement constituée par des **avantages en nature** (exemple du travail au pair). L'avantage en nature permet au salarié de réaliser une **économie sur les dépenses** qui lui incombent normalement (nourriture, logement, déplacement, chauffage, achat d'ordinateur, etc.). Cette notion s'oppose à celle de frais professionnels correspondant au remboursement par l'employeur des dépenses occasionnées par l'activité du salarié.

Les avantages en nature octroyés au salarié sont le plus souvent prévus au contrat de travail et peuvent avoir fait l'objet d'une négociation avec l'employeur au jour de l'embauche.

Ils constituent des éléments du salaire qui viennent s'ajouter à la rémunération en espèces. Ils sont pris en compte pour le calcul du respect du salaire minimum légal (SMIC) ou conventionnel, des indemnités de congés (lorsque le salarié n'en bénéficie plus pendant ses congés) ainsi que pour le calcul des diverses primes ou indemnités basées sur le salaire.

Certains avantages tels que le repas et le logement ne sont pas pris en compte pour leur coût réel et font l'objet d'une évaluation forfaitaire par voie d'accord collectif ou à défaut par voie réglementaire. Les autres avantages sont retenus pour leur coût réel ou selon les dispositions plus favorables incluses dans le contrat de travail ou prévus par accord collectif.

La jurisprudence considère de façon constante que la suppression d'un avantage en nature constitue une **modification de la rémunération** (1) et donc une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (2). Toute suppression décidée de manière unilatérale peut être analysée comme une sanction pécuniaire prohibée.

A noter : les avantages en nature 2021 sont des éléments de rémunération soumis à cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Leur montant est en principe évalué forfaitairement, selon un barème fixé par l'URSSAF.

(1) Cass. Soc., 7 mars 2012, n°10-19143(2) Article L 1222-6 du Code du travail

10 Que sont les avantages en nature, qui peut en bénéficier ?

L'**avantage en nature** est la mise à disposition, par un employeur à un salarié, pour son usage personnel, d'une prestation ou d'un bien particulier (1).

Il peut être prévu par le contrat de travail, la convention collective ou un accord collectif voire un usage.

Il peut s'agir de la mise à disposition, par l'employeur, d'un véhicule dont l'utilisation est permise à titre privé, ou encore d'un smartphone ou d'un ordinateur portable. Cela peut également concerner des frais de nourriture, des frais de voyage, d'habillement ou autres.

Cet avantage est évalué par l'employeur et figure sur le bulletin de paie du salarié.

L'avantage en nature n'est pas limité à une catégorie de salarié en particulier.

Le salarié peut bénéficier d'un avantage en nature quels que soient le type et la durée de son contrat de travail.

La jurisprudence considère de façon constante que la suppression d'un avantage en nature constitue une **modification de la rémunération** (2) et donc une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (3).

A noter : l'avantage en nature ne s'applique pas aux salariés des professions agricoles, au personnel navigant de la marine marchande, aux concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation ainsi qu'aux employés de maison lorsque leur rémunération est, de manière habituelle, constituée, pour partie, par la fourniture de la nourriture et du logement (4).

(1) *Articles D3231-8 à R3231-16 du Code du travail*

(2) *Cass. Soc., 7 mars 2012, n° 10-19143*(3) *Article L1222-6 du Code du travail*(4) *Article D3231-8 du Code du travail*

11 Mon employeur peut-il décider en toute liberté du remboursement de mes frais professionnels ?

Les frais professionnels sont des frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, **inhérents à son emploi et dans l'intérêt de l'employeur**.

Les juges considèrent donc que ces frais doivent être remboursés au salarié (1).

Le contrat de travail peut prévoir les modalités de remboursement de ces montants. Mais cette indemnisation peut également être régie par les usages, les conventions collectives ou les accords d'entreprise.

La Cour de cassation a précisé que :

- les frais professionnels remboursés ne peuvent pas être imputés sur la rémunération due ;
- à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu que le salarié en conserve la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire ;
- et à condition que la rémunération du travail reste au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC).

A noter : l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels en dessous de leur coût réel, sauf disposition contraire du contrat ou de la convention collective (2).

Le remboursement des frais professionnels s'effectue soit sous forme d'allocations forfaitaires, auquel cas le salarié n'a plus à présenter de justificatifs ; soit au réel, donc sur la base des sommes réellement dépensées par le salarié, sur présentation de justificatifs.

(1) Cass. Soc., 25 février 1998, n°95-44096

(2) Cass. Soc., 23 septembre 2009, n°07-44477

12 Mon employeur refuse de me rembourser une note de frais. Que faire ?

Le Code du travail ne donne aucune définition des frais professionnels. Selon la jurisprudence, ils constituent les dépenses exposées par le salarié et **inhérentes à son emploi**. Les frais professionnels correspondent donc aux dépenses engagées par un salarié dans le cadre de son activité professionnelle. Sur présentation d'un **justificatif** (factures, tickets de caisse, etc.), l'employeur a l'obligation de procéder au remboursement de la note de frais correspondante (1).

Ce remboursement n'interviendra que si les dépenses correspondent à des frais professionnels, c'est-à-dire des montants exposés pour les besoins de l'activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur.

Si l'employeur estime que les dépenses auxquelles le salarié s'est exposé n'entrent pas dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, il est en droit d'en refuser le remboursement.

Le salarié devra alors apporter la **preuve du caractère professionnel** de ces dépenses.

Si malgré le caractère professionnel de la dépense, l'employeur refuse le remboursement, le salarié peut envoyer un courrier recommandé demandant à l'employeur de remplir l'obligation de remboursement à sa charge sans quoi une action sera engagée devant le conseil de prud'hommes.

Il est possible que l'employeur rembourse les frais professionnels (2) par le versement d'une **allocation forfaitaire** dont le montant aura été déterminé préalablement (par exemple pour les dépenses de nourriture, logement, etc.). Cette allocation figurera sur son bulletin de paie. Dans ce cas, les dépenses que le salarié aura engagées ne seront pas remboursées au réel.

Les juges précisent que l'employeur est en droit de fixer un **délai pour produire les justificatifs** (3). Dans ce cas, l'éventuel refus de l'employeur de rembourser des notes de frais transmises hors délai est justifié.

A noter : en cas de non-respect par l'employeur de son obligation de prise en charge des frais professionnels, le salarié lésé pourra intenteur une action en paiement. Cependant, pour la jurisprudence cette action n'est pas soumise à la prescription de 3 ans applicable à l'action en paiement du salaire, mais à une **prescription de 2 ans**. En effet, les juges considèrent qu'il s'agit d'une action portant sur l'exécution du contrat de travail (5).

(1) Cass. Soc., 25 février 1998, n°95-44096

(2) Cass. Soc., 23 septembre 2009, n°07-44477(3) Cass. Soc., 29 septembre 2009, n°07-45722(4) Article L3245-1 du Code du travail(5) Cass. Soc., 20 novembre 2019, n°18-20208

13 Combien de temps dispose un salarié pour fournir les justificatifs de ses frais professionnels ?

Le contrat de travail, les usages, les conventions collectives, les accords d'entreprise ou une note de service émise par l'employeur peuvent prévoir les modalités de remboursement des frais professionnels, et en particulier un délai pour la production de justificatifs.

L'employeur pourra, par exemple, avoir décidé par l'intermédiaire d'une note de service que le salarié devra produire les justificatifs dans un certain délai.

Le cas échéant, le salarié ne pourra pas prétendre au remboursement des sommes engagées s'il ne respecte pas ce délai (1).

A noter : en cas de non-respect par l'employeur de son obligation de prise en charge des frais professionnels, le salarié lésé pourra intenter une action en paiement. Cependant pour la jurisprudence cette action n'est pas soumise à la prescription de 3 ans applicable à l'action en paiement du salaire, mais à une **prescription de 2 ans**. En effet, les juges considèrent qu'il s'agit d'une action portant sur l'exécution du contrat de travail (2).

(1) Cass. Soc. 29 septembre 2009, n°07-45722(2) Cass. Soc., 20 novembre 2019, n°18-20208

14 Dans quel cas mon employeur peut-il refuser de prendre en charge une partie de mes frais d'abonnement aux transports publics ?

Par principe, tout salarié qui en fait la demande à son employeur doit obtenir le remboursement de la moitié de son abonnement aux transports en commun. Il s'agit d'un droit pour le salarié et une obligation pour l'employeur, qui ne peut refuser cette prise en charge (1).

Toutefois, le salarié pourra se voir refuser sa demande s'il bénéficie déjà d'indemnités de frais de transport pour les trajets domicile?lieu de travail, d'un montant au moins égal à la prise en charge de 50% (2).

L'employeur qui ne respecterait pas cette obligation de prise en charge s'expose à une peine d'amende de 750 euros (3).

A noter : des modalités de prise en charge particulières sont applicables aux salariés à temps partiel (4).

(1) Article L3261-2 du Code du travail

(2) Article R3261-8 du Code du travail(3) Article R3261-16 du Code du travail(4) Article R3261-9 du Code du travail

15 Comment puis-je bénéficier d'une prime de transport à la charge de mon employeur pour mes trajets domicile-travail ?

Le bénéfice d'une telle prime résulte de la **seule volonté de l'employeur**, qui peut décider de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant de ses salariés engagés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail (1).

Le salarié ne peut cumuler cette prime et le remboursement d'un abonnement aux transports en commun.

Cette prime peut être versée aux salariés qui ne peuvent utiliser les transports en commun car (2) :

- leur domicile ou leur lieu de travail est situé en dehors d'Île-de-France et dans une zone non-couverte par les transports urbains ;
- leur domicile ou le lieu de travail se situe dans une zone couverte par les transports urbains mais ils sont contraints d'utiliser leur véhicule ; soit parce que le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail n'est pas assuré par les transports en commun, soit en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit par exemple).

Cette prime de transport n'excède souvent pas la limite globale de 500 ? par an, et par salarié, dont 200 ? au maximum pour les frais de carburant, car l'employeur bénéficie d'**exonérations sociales et fiscales** dans cette limite (3).

Cette prime ne se cumule pas avec la prise en charge des frais de transports publics.

A noter : en cas de changement des conditions de remboursement (délai, justificatifs, etc.), l'employeur doit en avertir le salarié au moins 1 mois à l'avance (4).

(1) Articles L3261-3 à L3261-4 du Code du travail

(2) Article L3261-3 du Code du travail(3) Article 81 (19^{ter}-b) du Code général des impôts(4) Article R3261-13 du Code du travail

16 Quels sont les salariés concernés par la prime de transport ?

Sont concernés par la **prime de transport** les salariés (1) :

- dont le domicile ou le lieu de travail est situé en dehors d'Île-de-France et dans une **zone non-couverte par les transports urbains** ;
- dont le domicile ou le lieu de travail se situe dans une zone couverte par les transports urbains mais qui sont **contraints d'utiliser leur véhicule** soit parce que le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail n'est **pas assuré** par les transports en commun, soit en raison d'**horaires de travail particuliers** (travail de nuit par exemple).

Dès lors que l'employeur décide de prendre en charge ces frais de transports, tous les salariés remplissant les conditions précédentes doivent en bénéficier (2).

Le salarié peut prétendre à la prise en charge des frais engagés de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule (3) s'il 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.

A noter : sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule (4) :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'employeur de manière permanente et avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique de ce véhicule ;
- les salariés logés, avec comme conséquence le fait qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

(1) *Articles L3261-3 à L3261-4 du Code du travail*

(2) *Article R3261-11 du Code du travail* (3) *Article R3261-15 du Code du travail* (4) *Article R3261-12 du Code du travail*

17 Quelle peut être la prise en charge par mon employeur des frais kilométriques ?

Si le salarié est obligé d'utiliser son véhicule à des fins professionnelles alors l'employeur doit l'indemniser (1). Il peut le faire :

- en le remboursant soit sur la base de **justificatifs**, soit en fonction des **frais réels** ;
- en appliquant les barèmes fixés conventionnellement dans le respect des **plafonds annuels URSSAF** ;
- en versant des **indemnités kilométriques** fixées par arrêté.

En cas d'application du barème fiscal, le mode de transport personnel et l'ampleur des déplacements conditionnent les sommes versées (2) :

- en **voiture** :

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d* 0,456	(d* 0,273) + 915	d* 0,318
4 CV	d* 0,523	(d* 0,294) + 1147	d* 0,352
5 CV	d* 0,548	(d* 0,308) + 1256	d* 0,368
6 CV	d* 0,574	(d* 0,323) + 1256	d* 0,386
7 CV et plus	d* 0,601	(d* 0,34) + 1301	d* 0,405

d représente la distance parcourue en kilomètres

- en **motocyclette** :

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d* 0,341	(d* 0,085) + 768	d* 0,213
3, 4, 5 CV	d* 0,404	(d* 0,071) + 999	d* 0,237
plus de 5 CV	d* 0,523	(d* 0,068) + 1365	d* 0,295

d représente la distance parcourue en kilomètres

- en **cyclomoteur** :

Jusqu'à 2.000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au delà de 5 000 km
d* 0,272	(d* 0,064) + 416	d* 0,147

d représente la distance parcourue en kilomètres

Attention, certains frais ne sont pas concernés mais peuvent éventuellement être remboursés sur la base de justificatifs : frais de péage, de garage ou de parking et intérêts annuels afférents à l'achat à crédit du véhicule.

(1) Article 4 de l'Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de



sécurité sociale

(2) Arrêté du 15 février 2021 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles et article 6 B (V) annexe 4 du Code général des impôts

18 Quelle peut être la prise en charge par mon employeur des frais de repas ?

La prise en charge des frais de repas du salarié par l'employeur concerne les déplacements professionnels (1). En effet, les dépenses supplémentaires engagées pour déjeuner par le salarié en déplacement pour son travail ou sur un chantier hors des locaux de l'entreprise vont constituer des frais professionnels dès lors que les conditions de travail interdisent à ce salarié de regagner son domicile.

Il faut distinguer deux situations (2) :

- selon que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant ou non, le plafond d'exonération varie : dans la première hypothèse le plafond est de 19,10 euros et dans la seconde il est de 9,40 euros ;
- selon qu'une convention, une mesure réglementaire ou une décision de l'employeur voire un usage contraignent à cette prise en charge du repas et que ces frais sont des charges liées à la profession, un plafond d'exonération de 6,70 euros s'applique.

Indemnités de repas	Montants 2019	Montants 2020	Montants 2021
Indemnité de repas sur le lieu de travail	6,60 ?	6,70 ?	6,70 ?
Salarié contraint de prendre son repas sur le lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit)			
Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise	9,20 ?	9,30 ?	9,40 ?
Salarié en déplacement sur un chantier ou hors les locaux de l'entreprise, lorsque les conditions de travail l'empêchent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre son repas au restaurant			
Indemnité de repas lors d'un déplacement professionnel	18,80 ?	19,00 ?	19,10 ?
Salarié en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qui prend son repas au restaurant			

Une situation particulière doit être évoquée, celle des **grands déplacements** : ils sont caractérisés par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail.

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

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

Indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de déplacement professionnel	Montants 2019 Mo
Nourriture (par repas)	18,80 ?
Logement et petit déjeuner (par jour) pour les déplacements à Paris et « petite couronne » (75, 92, 93 et 94)	67,40 ?
Logement et petit déjeuner (par jour) pour les déplacements dans les autres départements métropolitains	50,00 ?

Les frais de repas pourraient être qualifiés d'**avantage en nature** si la fourniture du repas est gratuite ou faite moyennant une participation du salarié inférieure à la valeur réelle.

Les **repas d'affaires** constituent des frais d'entreprise en tant que tels car ils relèvent de l'activité de l'entreprise.

Attention, les exonérations posées dans le respect des limites forfaitaires ne relèvent plus des minima garantis (1).

(1) Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale - article 3

(2) BOI-BAREME-000035

19 Quelle peut être la prise en charge par mon employeur des frais d'hébergement ?

La prise en charge varie selon la zone géographique. Mais il convient, au préalable, de définir le cadre de ce remboursement. Il s'agit des grands déplacements caractérisés par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail.

La zone géographique détermine l'importance de la prise en charge (1)(2) :

● France métropolitaine (3) :

	Repas	Paris et départements des Hauts-De-Seine	Logement et petit-déjeuner Autres départements
pour les 3 premiers mois	19,10 euros	68,50 euros	50,80 euros
au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	16,20 euros	58,20 euros	43,20 euros
au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	13,40 euros	48,00 euros	35,60 euros

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

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

● Outre-Mer :

Martinique, Guadeloupe, Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon

Indemnité forfaitaire	
Limite globale	70,00 euros
Salarié reconnu travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite	120,00 euros
Repas	17,50 euros
Montants au 1er janvier 2021	

Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française

Indemnité forfaitaire	
Limite globale	90,00 euros
Salarié reconnu travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite	120,00 euros
Repas	21,00 euros
Montants au 1er janvier 2021	

Abattement applicable à l'ensemble des assiettes forfaitaires

Déplacement de plus de 3 mois	15%
Déplacement de plus de 24 mois	30%

- pour l'**étranger**, les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires liées aux déplacements à l'étranger peuvent être réputées utilisées conformément à leur objet dans la limite des montants fixés par arrêté ministériel (4).

(1) Article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de

sécurité sociale

(2) BOI-BAREME-000035-20190307

(3) site de l'URSSAF

: <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnité-de-grand-déplacement/déplacements-en-mission>

(4) 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'Etat et 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.

20 Qu'est-ce que le ?forfait mobilités durables? ?

Afin d'encourager le recours à des transports plus propres à la sortie du confinement, le **?"forfait mobilités durables"** est entré en vigueur le 10 mai 2020. Ce forfait remplace l'indemnité kilométrique vélo.

Ainsi, depuis le 11 mai 2020, les salariés qui se rendent au travail à vélo, en covoiturage, en transports en commun (hors abonnement relevant de la prise en charge par l'employeur à hauteur de 50%) ou en utilisant des services de mobilité partagée (tels que la voiture électrique, le scooter ou la trottinette électrique par exemple) peuvent bénéficier de ce ?forfait mobilités durables? (1).

Le montant maximal, de **500 ? par an et par salarié**, est également **exonéré d'impôt** sur le revenu et de cotisations sociales (2).

La prise en charge de ces frais personnels de transport du salarié par l'employeur peut prendre la forme d'un titre mobilité (3) dont le fonctionnement est similaire à celui des titres-restaurant.

A noter : le ?forfait mobilités durables? s'applique aux trois versants de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière) (4).

(1) Décret n°2020-541 du 9 mai 2020 relatif au ?forfait mobilités durables?(2) Article 81 du Code général des impôts(3) Articles L3261-5 et suivants du Code du travail(4) Décrets n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au ?forfait mobilités durables?, n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du ?forfait mobilités durables" dans la fonction publique territoriale et n°2020-1554 du 9 décembre 2020

21 Quelle est la prise en charge par l'employeur des frais professionnels de télétravail ?

Suite à la crise sanitaire qui a débuté en mars 2020, le télétravail a connu un **essor considérable**. En France, le télétravail désigne une organisation spécifique du travail, qui consiste pour le télétravailleur :

- à exercer, de façon régulière et volontaire hors des locaux de l'entreprise, un travail qui aurait pu être effectué dans ces locaux ;
- à travailler en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.).

Le télétravail peut générer pour le salarié des **frais professionnels supplémentaires**, pouvant être déductibles de l'impôt sur le revenu. Dans ce cadre, deux cas de figure s'offrent au salarié :

- soit il a perçu une **allocation de l'employeur** ;
- soit il n'a pas reçu d'allocation de l'employeur.

> L'employeur verse une allocation destinée à couvrir les frais de télétravail :

En effet, l'employeur a la possibilité de verser au salarié des allocations, couvrant les frais de télétravail à domicile. Ces allocations peuvent prendre la forme :

- d'indemnités ;
- de remboursement forfaitaire ;
- de remboursement de frais réels.

À noter : les allocations versées par l'employeur, quelle que soit leur forme, seront toujours **exonérées d'impôts sur le revenu**.

Quand l'employeur verse une allocation pour des frais de télétravail, elle est présumée être utilisée conformément à son objet à hauteur de 10 ? par mois pour un salarié effectuant un jour de télétravail à domicile par semaine. Cette allocation forfaitaire passe à 20 ? par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine. Si au cours d'un même mois le nombre de jours de télétravail hebdomadaire varie, il est admis que les allocations forfaitaires ont été utilisées conformément à leur objet à hauteur de 2,50 ? par jour de télétravail pour le mois considéré (1).

Attention, l'allocation forfaitaire n'est pas une obligation mais bien une **tolérance** qui n'est pas opposable à l'employeur. L'URSSAF précise que, si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est alors 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.

> L'employeur ne verse pas d'allocations destinées à couvrir les frais de télétravail :

Dans ce cas, le salarié peut déclarer les frais engendrés par le télétravail afin de bénéficier d'une déduction d'impôts.

Le salarié peut opter pour la **déduction au réel** des frais professionnels de télétravail. Dans ce cas, il pourra déduire ces frais à hauteur de 2,5 ? par jour de télétravail (12,5 ? par semaine ; 50 ? par mois ou 550 ? par an). Cependant, et si cela est plus favorable, le salarié peut déduire les frais de télétravail qu'il a engagés en 2020 pour leur montant exact (1).

À noter : si le salarié opte pour les frais réels, il devra être en mesure de pouvoir **justifier** ces frais auprès de l'administration fiscale en cas de contrôle.

Si le salarié n'opte pas pour les frais réels, il ne sera pas en mesure de déduire les frais liés au télétravail. Mais il bénéficie dans ce cas de l'**abattement de 10%**, automatiquement calculé par l'administration fiscale sur les montants déclarés en traitements et salaires (2).

(1) Communiqué de presse n°726, 2 mars 2021 (2) Article 83, 3° du Code général des impôts

22 Quels sont les frais de télétravail déductibles ?

Parmi les frais déductibles, figurent notamment les frais suivants (1) :

- frais de **communication** (abonnement, souscription à une offre internet, etc.) ;
- frais de **fournitures et d'imprimés** (dépenses de cartouches d'encre, de ramettes de papier) ;
- frais liés à l'**utilisation d'un local privé** (frais d'électricité, d'eau, de chauffage, d'assurance habitation, de diagnostic de conformité électrique, etc.) ;
- frais de **déplacement entre le domicile et le lieu de travail**, avec justification de la nécessité des déplacements entre le domicile et le lieu de travail ;
- frais de **téléphone portable** (frais d'abonnement, de communication et d'acquisition de téléphone portable) ;
- et l'**achat de mobilier et matériel informatique** pour les besoins de votre activité professionnelle.

La déduction des frais professionnels de télétravail est différente, selon que le salarié opte ou non pour les frais réels, ainsi que du versement ou non par son employeur d'une allocation couvrant les frais de télétravail à domicile.

L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 sur le télétravail prévoit que « l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail » et aussi qu'il « prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications » (2).

(1) Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (2) Article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, NOR : ASET0551387M