

LES FRAIS PROFESSIONNELS POUR 2011

VOTRE CONTACT EN REGION

CENTRE-SUD-OUEST **FEP CSO - BORDEAUX**

Tél. : 05 56 07 31 80
Fax : 05 56 07 13 89

FEP CSO - TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84
Fax : 05 61 20 93 87

FEP CSO - TOURS

Tél. : 02 47 37 59 41
Fax : 02 47 37 58 44

GRAND-EST

GRAND-EST - DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
Fax : 03 80 66 14 88

GRAND-EST - REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02
Fax : 03 26 89 60 06

GRAND-EST -

STRASBOURG

Tél. : 03 88 27 17 02
Fax : 03 88 27 89 33

ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00
Fax : 01 47 26 91 08

NORD-NORMANDIE

GEP NN

Tél. : 02 35 59 70 70
Fax : 02 35 59 67 53

QUEST

SENRO

Tél. : 02 99 26 10 90
Fax : 02 99 26 10 92

RHONE-ALPES

SPENRA

Tél. : 04 78 69 85 82
Fax : 04 78 69 85 83

SUD-EST

CREPSE

Tél. : 04 91 11 70 90
Fax : 04 91 11 71 09

MULTIREGIONS

GENIM

Tél. : 01 45 22 60 56
Fax : 01 45 22 14 84

Chaque année, les limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont revalorisées au 1^{er} janvier. Les nouveaux plafonds ci-dessous sont applicables aux rémunérations et gains versés à compter du 1^{er} janvier 2011 et afférents aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

Cette circulaire présente les points suivants :

- I- Les frais professionnels
- II- Les frais d'entreprise
- III- La déduction forfaitaire spécifique : l'abattement des 10%

Les publications du service juridique et social, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables dans « l'espace adhérents », rubrique Sociale :

www.proprete-services-associes.com

Le focus RH 16 «Interdire dans l'entreprise les tenues dissimulant le visage» est en ligne actuellement.



I- Les frais professionnels

<p>Quelle est la définition des frais professionnels ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié peut être amené à engager des frais directement liés à l'exercice de ses fonctions. Il peut s'agir notamment des frais exposés à l'occasion d'un déplacement ou en raison de conditions particulières de travail, mais ils ne doivent pas être confondus avec les frais d'entreprise. Les indemnités pour frais professionnels ne représentent pas un salaire. La jurisprudence qualifie une indemnité de remboursement de frais professionnels lorsque cette dépense est inhérente à l'emploi, c'est-à-dire qu'elle découle des conditions d'exécution du contrat de travail et impose au salarié une charge supplémentaire. Le salarié peut être indemnisé par l'employeur soit : <ul style="list-style-type: none"> pour le remboursement des dépenses réellement engagées (sous réserve de produire les justificatifs), sous forme d'allocations forfaitaires : dans cette dernière hypothèse, les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles sont utilisées conformément à leur objet. Cette condition est réputée remplie si celles-ci sont inférieures ou égales aux montants fixés ci-dessous. 																			
<p>Quelles sont les limites d'exonération des indemnités forfaitaires liées aux frais de nourriture ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sont réputés être utilisés conformément à leur objet les frais de nourriture pour la fraction qui n'excède pas : <ul style="list-style-type: none"> 17,10 € pour l'indemnité de repas des salariés en déplacement professionnel ; 5,80 € pour l'indemnité de restauration sur le lieu de travail en raison des conditions particulières d'organisation d'horaires de travail (travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé ou de nuit) ; et 8,30 € pour l'indemnité de repas ou de restauration hors les locaux de l'entreprise ou sur un chantier et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas (dès lors qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages obligent le salarié à prendre son repas au restaurant, ex : salarié occupé sur un chantier). <p>LES DIFFERENTES DEDUCTIONS NE SONT PAS CUMULABLES.</p>																			
<p>Quel est le régime applicable pour l'utilisation d'un véhicule personnel ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet dans des limites fixées par les barèmes kilométriques publiés par l'administration fiscale chaque année. (<i>L'indemnité forfaitaire kilométrique fera l'objet d'une circulaire sociale FEP à venir</i>). 																			
<p>Quelles sont les limites d'exonération des indemnités forfaitaires liées aux frais de grand déplacement ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque le salarié est en déplacement professionnel en métropole et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, les indemnités de missions destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas, de logement et de petit déjeuner, sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas les montants ci-dessous : <table border="1" data-bbox="437 1290 1497 1554"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">Maximum déductible</th> </tr> <tr> <th>Pour les 3 premiers mois</th> <th>Du 4^{ème} au 24^{ème} mois</th> <th>Du 25^{ème} au 72^{ème} mois</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Par repas</td> <td>17,10 €</td> <td>14,50 €</td> <td>12,00 €</td> </tr> <tr> <td>Logement et petit déjeuner* (départements 75-92-93-94)</td> <td>61,20 €</td> <td>52,00 €</td> <td>42,80€</td> </tr> <tr> <td>Logement et petit déjeuner* (autres départements)</td> <td>45,40 €</td> <td>38,60 €</td> <td>31,80 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) par jour Des dispositions spécifiques s'appliquent dans le cadre de grands déplacements dans les DOM/TOM et à l'étranger.</p>		Maximum déductible			Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois	Par repas	17,10 €	14,50 €	12,00 €	Logement et petit déjeuner* (départements 75-92-93-94)	61,20 €	52,00 €	42,80€	Logement et petit déjeuner* (autres départements)	45,40 €	38,60 €	31,80 €
	Maximum déductible																			
	Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois																	
Par repas	17,10 €	14,50 €	12,00 €																	
Logement et petit déjeuner* (départements 75-92-93-94)	61,20 €	52,00 €	42,80€																	
Logement et petit déjeuner* (autres départements)	45,40 €	38,60 €	31,80 €																	

<p>Quel est le régime applicable au télétravail et NTIC ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi les frais engagés par le travailleur en situation de télétravail ou qui utilise des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) à des fins professionnelles, sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur.
<p>Quelles sont les limites d'exonération des indemnités forfaitaires liées à la mobilité du salarié ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales les indemnités destinées à compenser : <ul style="list-style-type: none"> - les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour la fraction n'excédant pas 67,00 € par jour pour une durée ne dépassant pas neuf mois ; - les dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement pour la partie n'excédant pas 1 341,00 € par jour, majoré de 111,70 € par enfant à charge dans la limite de 1 676,10 € ; - les dépenses liées au déménagement sont retenues pour leur valeur réelle, tout comme celles destinées à compenser les frais exposés par les travailleurs en mission temporaire ou mutés en métropole ou dans les DOM.

II- Les frais d'entreprise

<p>Quelle est la définition des frais d'entreprise ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur peut être conduit à rembourser des dépenses engagées par le salarié ou à mettre à sa disposition des biens ou services, sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels. • Les sommes, biens ou services ainsi attribués, correspondent à la prise en charge de frais relevant de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié. • Les frais pris en charge à ce titre par l'employeur sont donc exclus de l'assiette des cotisations. • Ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise et doivent remplir simultanément trois critères : <ul style="list-style-type: none"> - caractère exceptionnel, - intérêt de l'entreprise, - frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé. • Toutefois, pour constituer des frais d'entreprise, les dépenses engagées par le salarié doivent être justifiées par : <ul style="list-style-type: none"> - l'accomplissement des obligations légales ou conventionnelles de l'entreprise, - la mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise, - le développement de la politique commerciale de l'entreprise.
<p>Quelles dépenses sont considérées comme des frais d'entreprise ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sont considérés comme des frais d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - les dépenses engagées par le salarié pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ; - les dépenses engagées par le salarié en vue de l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle, en vue de la promotion de l'entreprise ; - l'avantage procuré au salarié eu égard à sa participation à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (réception, cocktails, etc....) alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ; - les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés sauf abus manifeste ; - les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur, à l'occasion de voyages d'affaires, séminaires, etc. Ces voyages devront être caractérisés par l'organisation et la mise en œuvre d'un programme de travail et l'existence de suggestions pour le salarié alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession. Lorsque le voyage est payé par l'employeur pour la famille du salarié, il ne peut être considéré comme un frais d'entreprise. En revanche, le remboursement ou la prise en charge des frais de voyages d'agrément constitue des éléments de rémunération devant être réintégrés dans l'assiette des cotisations ; - les frais de déplacement et de séjour engagés par les travailleurs salariés et assimilés ou pris en charge directement par l'employeur à l'occasion de la participation du salarié à une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise ; - la mise à disposition du salarié de vêtements de travail dans les deux cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> ⇒ les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R.4321-4 du code du travail ; ⇒ les vêtements de coupe et couleur (uniforme notamment) fixées par les entreprises spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ils ne doivent être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié sauf à être considérés comme des avantages en nature. ▪ Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise. ▪ Il s'ensuit que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent des frais d'entreprise. <p><i>A noter : L'employeur qui impose à ses salariés le port d'une tenue de travail doit supporter les coûts d'entretien de ces vêtements. Cette prise en charge est obligatoire dès lors que le port de la tenue est exigé par l'employeur et inhérent à l'emploi, et ce, quelles que soient les raisons justifiant le port du vêtement (cass. soc. 21 mai 2008, n° 06.44044).</i></p> <p>Toutefois, ne peuvent être considérées comme des frais d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les primes de salissures versées par l'employeur lorsque les primes sont calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées. ▪ Lorsqu'elles sont versées pendant la période de congés payés. <p>Lorsqu'elles 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.</p>
<p>Quelles sont les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations des frais d'entreprise ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les frais d'entreprise ne relèvent ni de la réglementation des avantages en nature, ni de celle des frais professionnels. • Les remboursements de dépenses engagées par le salarié et les biens ou services mis à disposition par l'employeur, lorsqu'ils constituent des frais d'entreprise, ne peuvent être qualifiés d'éléments de rémunération en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale. • Il s'ensuit que les sommes, biens ou services attribués n'entrent pas dans l'assiette des cotisations, même en cas d'application de l'abattement forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels. • Les conditions d'exclusion de l'assiette des frais d'entreprise varient en fonction de leur nature et doivent donner lieu à la production de justificatifs et notamment : <ul style="list-style-type: none"> - pour les frais d'achat de matériel et de cadeaux, les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme frais d'entreprise. Les factures constituent la justification des dépenses. - pour les frais de repas d'affaires, l'employeur doit produire les pièces comptables attestant la réalité du repas d'affaires, de la qualité des personnes y ayant participé et du montant de la dépense. - pour les frais de déplacement et de séjour liés à la participation à des actions de formation professionnelle, l'employeur doit produire le plan de formation ou les documents attestant de ce que la formation répond à une obligation légale ou conventionnelle. - pour les frais de voyage, l'employeur doit produire le programme de travail. - pour les vêtements de travail, l'employeur doit produire la disposition attestant de la propriété du vêtement et du caractère obligatoire de son port.



III- Déduction forfaitaire spécifique : l'abattement des 10%

<p>Qu'est-ce que la déduction forfaitaire spécifique ?</p>	<p>Pour certaines catégories de salariés, les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un plafond, une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.</p>
<p>Quelles sont les conditions de mise en œuvre de la déduction forfaitaire spécifique ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en place de la déduction forfaitaire est subordonnée à la consultation préalable des salariés. • L'employeur peut opter pour cette déduction lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord. • A défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Celle-ci peut figurer : <ul style="list-style-type: none"> - soit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat, - soit dans une information individuelle par lettre recommandée avec AR, contenant les conséquences de ce dispositif, accompagnée d'un coupon réponse d'accord ou de refus. - Lorsque le salarié ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord définitif.

Afin de prendre connaissance de l'ensemble des contentieux relatifs à la branche, le service juridique et social remercie les entreprises de propreté de bien vouloir lui communiquer les décisions rendues par les cours d'appel et a fortiori par la Cour de cassation.