



# CIRCULAIRE SOCIALE – N°2019-01-S3

## DJSRI - 04/01/2019

### Frais professionnels : montants forfaitaires pour 2019

Sont concernées : toutes les entreprises 

#### VOTRE CONTACT FEP EN RÉGION

##### CENTRE-SUD- OUEST

**BORDEAUX**  
Tél. : 05 56 07 31 80  
fepcso33@fepcso.com  
**TOULOUSE**  
Tél. : 05 61 20 48 84  
fepcso31@fepcso.com

##### GRAND-EST DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86  
contact.dijon  
@fepgrandest.com

**REIMS**  
Tél. : 03 26 89 60 02  
contact.reims  
@fep-grandest.com

**STRASBOURG**  
contact.strasbourg  
@fepgrandest.com

**ILE-DE-FRANCE**  
Tél. : 01 46 77 67 00  
info@fep-iledefrance.fr

**NORD-  
NORMANDIE-  
PICARDIE**  
Tél. : 02 35 59 70 70  
fepnnp@fep-nnp.fr

**OUEST**  
Tél. : 02 99 26 10 90  
info@fep-ouest.com

**RHÔNE-ALPES  
SPENRA**  
Tél. : 04 78 69 85 82  
info@spenra.com

**SUD-EST**  
Tél. : 04 91 11 70 90  
contact@fep-sud-est.com

**ILE DE LA RÉUNION**  
Tél : 02 62 20 01 30  
gepreunion@gmail.com

Chaque année, les limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier.

Les nouveaux plafonds ci-dessous sont applicables aux rémunérations et gains versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 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 est maintenu à 8 % pour 2019

Les publications de la DJSRI, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<http://monde-proprete.com>

Le FOCUS RH n° 80 « [DSN : les dernières précisions de l'administration](#) » est mis en ligne.

-  Toutes les entreprises
-  Entreprises de moins de 11 salariés
-  Entreprises de 11 à 49 salariés
-  Entreprises de 50 à 299 salariés
-  Entreprises de 300 salariés et plus



Fédération des Entreprises de Propreté et services associés  
34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex  
Tél : 01 46 77 68 00 - Fax : 01 47 26 90 85  
[www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)



## ➔ I. Les frais professionnels

<p><b>Quelle est la définition des frais professionnels ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <b>ne doivent pas être confondus avec les frais d'entreprise</b>.</li> <li>Les indemnités pour frais professionnels ne représentent pas un salaire.</li> <li>La jurisprudence qualifie une indemnité de remboursement de frais professionnels lorsque cette <b>dépense est inhérente à l'emploi</b>, c'est-à-dire qu'elle découle des conditions d'exécution du contrat de travail et impose au salarié une charge supplémentaire.</li> <li>Le salarié peut être indemnisé par l'employeur soit :             <ul style="list-style-type: none"> <li>pour le <b>remboursement des dépenses réellement engagées</b> (sous réserve de produire les justificatifs),</li> <li><b>sous forme d'allocations forfaitaires</b> : 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.</li> </ul> </li> </ul>																			
<p><b>Quelles sont les limites d'exonération des indemnités forfaitaires liées aux frais de nourriture ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sont réputés être utilisés conformément à leur objet les frais de nourriture pour la fraction qui n'excède pas :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="331 689 1449 1178"> <thead> <tr> <th>Nature de l'indemnité</th> <th>Limites d'exonération en Euros</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2"><b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b></td> </tr> <tr> <td>- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé).</td> <td><b>6,60 €</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b></td> </tr> <tr> <td>- Salarié contraint de prendre son repas au restaurant</td> <td><b>18,80 €</b></td> </tr> <tr> <td>- Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas)</td> <td><b>9,20 €</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>⇒ <b>LES DIFFERENTES DEDUCTIONS NE SONT PAS CUMULABLES.</b></p>	Nature de l'indemnité	Limites d'exonération en Euros	<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>		- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé).	<b>6,60 €</b>	<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>		- Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	<b>18,80 €</b>	- Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas)	<b>9,20 €</b>							
Nature de l'indemnité	Limites d'exonération en Euros																			
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>																				
- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé).	<b>6,60 €</b>																			
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>																				
- Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	<b>18,80 €</b>																			
- Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas)	<b>9,20 €</b>																			
<p><b>Quel est le régime applicable pour l'utilisation d'un véhicule personnel ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 fait l'objet d'une circulaire FEP annuelle. Le nouveau barème applicable pour 2019 n'a pas encore été communiqué à ce jour. Il sera précisé dans une circulaire à venir. La circulaire de 2018 peut être consultée (Cf. Circulaire FEP n°2018-01-S12).</i></li> </ul>																			
<p><b>Quelles sont les limites d'exonération des indemnités forfaitaires liées aux frais de grand déplacement ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque le salarié est en déplacement professionnel en métropole et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, les indemnités de missions destinées à <b>compenser les dépenses supplémentaires de repas, de logement et de petit déjeuner</b>, sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas les montants ci-dessous :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="325 1554 1471 1877"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">Maximum déductible</th> </tr> <tr> <th>3 premiers mois</th> <th>Du 4ème au 24ème mois</th> <th>Du 25ème au 72ème mois</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Par repas</b></td> <td><b>18,80 €</b></td> <td><b>16,00 €</b></td> <td><b>13,20 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Logement et petit déjeuner* (départements 75-92-93-94)</b></td> <td><b>67,40 €</b></td> <td><b>57,30 €</b></td> <td><b>47,20 €</b></td> </tr> <tr> <td><b>Logement et petit déjeuner* (autres départements de la métropole)</b></td> <td><b>50,00 €</b></td> <td><b>42,50 €</b></td> <td><b>35,00 €</b></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			3 premiers mois	Du 4ème au 24ème mois	Du 25ème au 72ème mois	<b>Par repas</b>	<b>18,80 €</b>	<b>16,00 €</b>	<b>13,20 €</b>	<b>Logement et petit déjeuner* (départements 75-92-93-94)</b>	<b>67,40 €</b>	<b>57,30 €</b>	<b>47,20 €</b>	<b>Logement et petit déjeuner* (autres départements de la métropole)</b>	<b>50,00 €</b>	<b>42,50 €</b>	<b>35,00 €</b>
	Maximum déductible																			
	3 premiers mois	Du 4ème au 24ème mois	Du 25ème au 72ème mois																	
<b>Par repas</b>	<b>18,80 €</b>	<b>16,00 €</b>	<b>13,20 €</b>																	
<b>Logement et petit déjeuner* (départements 75-92-93-94)</b>	<b>67,40 €</b>	<b>57,30 €</b>	<b>47,20 €</b>																	
<b>Logement et petit déjeuner* (autres départements de la métropole)</b>	<b>50,00 €</b>	<b>42,50 €</b>	<b>35,00 €</b>																	
<p><b>Quel est le régime applicable au télétravail et NTIC ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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, <b>sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur.</b></li> </ul>																			

Quelles sont les limites d'exonération des indemnités forfaitaires liées à la mobilité du salarié ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les frais engagés par le salarié dans le cadre d'une mobilité professionnelle sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi.</li> <li>• L'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales les indemnités liées à la mobilité professionnelle dans les limites suivantes :</li> </ul>	
	<b>Mobilité professionnelle</b>	
	<b>Nature de l'indemnité</b>	<b>Limite du forfait pour 2019</b>
	- Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois :	<b>74,90 €</b>
	- Indemnité destinée à compenser les dépenses à l'installation dans le nouveau logement :	<b>1 500,20 €</b>
	▪ Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) de :	<b>125,00 €</b>
	▪ et ne peut excéder :	<b>1 875,10 €</b>
	- Frais de déménagement :	<b>Dépenses réelles</b>
- Mobilité internationale :	<b>Dépenses réelles</b>	
- Mobilité de la métropole vers les territoires français situés en Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre :	<b>Dépenses réelles</b>	

## ➔ II. Les frais d'entreprise

Quelle est la définition des frais d'entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Les sommes, biens ou services ainsi attribués, correspondent à la prise en charge de frais <b>relevant de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié.</b></li> <li>• Les frais pris en charge à ce titre par l'employeur sont donc <b>exclus de l'assiette des cotisations.</b></li> <li>• Ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise et doivent remplir <b>simultanément</b> trois critères : <ul style="list-style-type: none"> <li>- caractère exceptionnel,</li> <li>- intérêt de l'entreprise,</li> <li>- frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé.</li> </ul> </li> <li>• Toutefois, pour constituer des frais d'entreprise, les dépenses engagées par le salarié <b>doivent être justifiées</b> par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accomplissement des obligations légales ou conventionnelles de l'entreprise,</li> <li>- la mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise,</li> <li>- le développement de la politique commerciale de l'entreprise.</li> </ul> </li> </ul>
Quelles dépenses sont considérées comme des frais d'entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sont considérés comme des frais d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les dépenses engagées par le salarié pour <b>acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise</b> alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;</li> <li>- les dépenses engagées par le salarié en vue de <b>l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle</b>, en vue de la promotion de l'entreprise ;</li> <li>- <b>l'avantage</b> procuré au salarié eu égard à sa participation à des <b>manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale</b> de l'entreprise (réception, cocktails, etc....) alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;</li> <li>- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des <b>repas d'affaires</b> dûment justifiés sauf abus manifeste ;</li> <li>- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur, à l'occasion de <b>voyages d'affaires</b>, séminaires, etc. Ces voyages devront être caractérisés par l'organisation et la mise en œuvre d'un programme de travail et l'existence de sujétions pour le salarié alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession. Lorsque le voyage est payé par l'employeur pour la famille 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 ;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les <b>frais de déplacement et de séjour</b> engagés par les travailleurs salariés et assimilés ou pris en charge directement par l'employeur à l'occasion de la <b>participation du salarié à une formation</b> prévue dans le plan de formation de l'entreprise ;</li> <li>- la <b>mise à disposition du salarié de vêtements de travail</b> dans les deux cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R.4321-4 du code du travail ;</li> <li>✓ 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.</li> </ul> </li> <li>• Ces vêtements : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ doivent demeurer la propriété de l'employeur ;</li> <li>✓ ne doivent être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié (sauf à être considérés comme des avantages en nature) ;</li> <li>✓ être portés obligatoirement en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise ;</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ Si ces conditions sont réunies, il s'ensuit <b>que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent des frais d'entreprise.</b></p> <p><b>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</b> (Cass. soc. 21 mai 2008, n° 06.44044, Cass. Soc. 21 mars 2012, n°10-27425).</p> <p>Toutefois, ne peuvent être considérées comme des frais d'entreprise les primes de salissures versées par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ lorsque les primes sont calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées ;</li> <li>✓ lorsqu'elles sont versées pendant la période de congés payés.</li> <li>✓ 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 ce, même si le versement est prévu par une convention collective.</li> </ul> <p>• <i>Pour plus de précisions, Cf. Circulaire FEP n°2013-06-S24 : frais d'entretien des tenues de travail.</i></p>
<p><b>Quelles sont les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations des frais d'entreprise ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les frais d'entreprise ne relèvent ni de la réglementation des avantages en nature, ni de celle des frais professionnels.</li> <li>• 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.</li> <li>• Il s'ensuit que les sommes, biens ou services attribués <b>n'entrent pas dans l'assiette des cotisations, même en cas d'application de l'abattement forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.</b></li> <li>• Les conditions d'exclusion de l'assiette des frais d'entreprise <b>varient</b> en fonction de leur <b>nature</b> et doivent donner lieu à la production de <b>justificatifs</b> et notamment les frais : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>d'achat de matériel et de cadeaux</b>, les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme frais d'entreprise. Les factures constituent la justification des dépenses ;</li> <li>- <b>de repas d'affaires</b>, 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 ;</li> <li>- <b>de déplacement et de séjour</b> liés à la participation à des <b>actions de formation professionnelle</b>, l'employeur doit produire le plan de formation ou les documents attestant de ce que la formation répond à une obligation légale ou conventionnelle ;</li> <li>- <b>de voyage</b>, l'employeur doit produire le programme de travail ;</li> <li>- pour les <b>vêtements de travail</b>, l'employeur doit produire la disposition attestant de la propriété du vêtement et du caractère obligatoire de son port.</li> </ul> </li> </ul>

### III. Déduction forfaitaire spécifique : l'abattement est maintenu à 8 % en 2019

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.

Pour rappel, le taux de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, dénommée « abattement de 10% » a été réduit à 9% pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 puis à 8% pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Pour les rémunérations versées au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est maintenue à 8 %.**

⇒ *Pour plus de précisions, Cf Circulaire FEP n°2016-12-S44 sur la déduction forfaitaire spécifique.*

*Circulaire 2019-01-S3 FEP/ DJSRI/Pôle protection sociale – AQ/LM/LG*