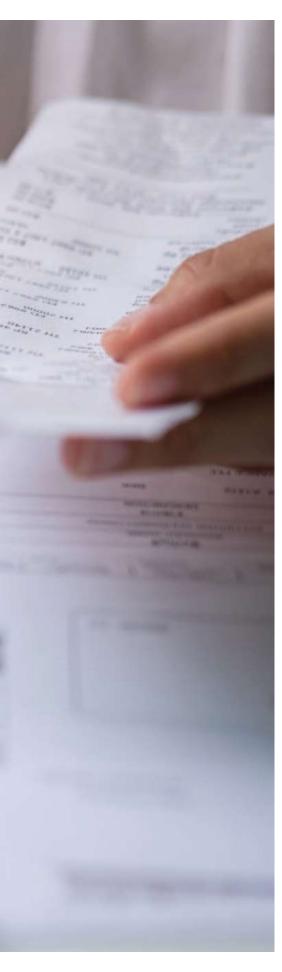


La mise en place d'une politique de frais professionnels des salariés peut constituer un véritable atout d'attractivité dans un environnement concurrentiel dans lequel les salariés peuvent bénéficier d'un choix et peuvent dès lors être plus exigeants au titre de leurs conditions de travail. Comment, dès lors, proposer un "package" intéressant tant pour le salarié que pour la société ?



La politique de frais appliquée au sein de la société peut permettre de prendre en compte un souhait d'engagement notamment écologique, voulu par un nombre croissant de sociétés actuellement tant par conviction que dans un souci d'image. Il est toutefois indispensable, avant de prendre des engagements, de connaître la réglementation applicable en la matière.

Prendre des engagements en ce domaine sans vérifier préalablement les règles applicables peut conduire à devoir respecter ces engagements visà-vis des salariés sans pour autant bénéficier des exonérations de charges sociales prévues au titre de certains frais professionnels.

Quelques pistes de réflexion pour la mise en place d'une politique de frais attractive et écologique.

GÉRER LES DÉPLACEMENTS DES SALARIÉS



La prise en charge partielle des frais liés au trajet domicile-lieu de travail: une obligation pour l'employeur

Tout employeur a l'obligation de prendre en charge, a minima, 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour les traiets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail et en revenir au moyen des transports publics¹.



Cette prise en charge est limitée aux 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 classe².

Ainsi, en Île-de-France, lorsque le lieu de travail et la résidence habituelle d'un salarié sont tous deux situés en banlieue, il peut être plus rapide de passer par Paris, et donc de souscrire un abonnement comprenant une zone supplémentaire, que de réaliser le trajet de banlieue à banlieue. Dans ce cas, la prise en charge se fera sur la base de l'abonnement souscrit.

Attention: la qualification de frais professionnels suppose que le salarié ait décidé d'accomplir ses trajets en transport en commun. Si tel n'est pas le cas, mais que l'employeur décide de lui remettre une carte gratuite de transport sans vérifier au préalable le besoin effectif du salarié pour réaliser ses trajets, cela peut conduire à la qualification d'avantages en nature et, par suite, à l'assujettissement à charges sociales³.

Les modalités de prise en charge

• QUELS TITRES CONCERNÉS ?

Les titres d'abonnement pris en charge peuvent consister en :

- des abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités, ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF ainsi que par les entreprises de transports publics, les régies et les établissements publics :

- des cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que par les entreprises de transports publics, les régies et les établissements publics;
- des abonnements à un service public de location de vélos.

Si le salarié est libre de décider du billet de transport qu'il souhaite prendre, il est à noter que les billets à l'unité ne sont pas concernés par l'obligation de prise en charge de l'employeur.

• LA GESTION DES SITUATIONS SPÉCIFIQUES

Les modalités de prise en charge des frais liés aux trajets domicile-lieu de travail ne posent pas de difficulté pour un salarié à temps complet présent durant l'intégralité du mois en cause.

Comment gérer en revanche les situations spécifiques : arrêt maladie, temps partiel ou encore arrivée en cours de mois ?

Gestion des absences du salarié: l'administration considère que, dès lors que le salarié accomplit au moins un trajet domicile-lieu de travail pour la société, l'obligation de prise en charge de 50 % des frais de transport s'applique pour le mois entier.

Cette règle s'applique que le salarié soit en arrêt de travail, en congés payés, ou arrive ou parte en cours de mois.



Gestion des salariés à temps partiel : les règles varient selon que le salarié à temps partiel exerce son activité à hauteur d'a minima 50 % de la durée légale du travail (soit 17.5 heures hebdomadaires) ou de la durée conventionnelle si elle est différente ou pour une durée du travail inférieure.

Dans la première hypothèse, le salarié bénéficie d'une prise en charge de ses frais de transport dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Dans la seconde hypothèse, le salarié bénéficie d'une prise en charge calculée due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple : un salarié est embauché à hauteur de 10 heures par semaine. Son titre de transport a un coût de 75 € par mois. La prise en charge obligatoire est calculée comme suit : 75 € x (10/17,5). Soit 42,85 € par mois.

Hypothèses d'exclusion de la prise en charge

L'employeur n'a plus l'obligation de prendre en charge une partie des frais de transports publics des salariés lorsque :

- les salariés bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement par un autre biais et d'un montant au moins égal à ce qu'ils auraient percu au titre de la prise en charge de 50 % des frais liés à un abonnement aux transports publics :

- les salariés n'effectuent pas leurs trajets par le biais d'un moyen de transport public.

Le régime social de la prise en charge

La prise en charge obligatoire des frais de transports publics et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos est exonérée de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, sous réserve de respecter les conditions d'exonération et, par suite, d'être en mesure de fournir copie de l'abonnement souscrit par le salarié.

La circulaire du 7 janvier 2003 rappelle que "rien ne s'oppose à ce que l'employeur prenne en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieure à la fraction légale, voire la totalité de ce coût. Dans ce cas, le montant total de cet avantage ne peut être exonéré que dans la limite des frais réellement engagés."4

L'obligation est ainsi de prendre en charge les frais de transport à hauteur de 50 % de leurs montants, mais il est possible de prendre en charge un montant supérieur ou l'intégralité des frais en conservant l'exonération de cotisations et de contributions sociales



d'optimiser les modalités de rémunération du salarié. Une augmentation collective de salaire pourrait être moins intéressante financièrement que la prise en charge de l'intégralité des frais d'abonnement :

	Valeur réelle pour le salarié	Coût réel pour l'employeur
Augmentation de salaire	Environ 28 € par mois /	Environ 55 € par mois /
37,50 € bruts par mois	336 € sur l'année	660 € sur l'année
Prise en charge de l'intégralité	37,50 € par mois /	37,50 € par mois /
des frais de transport	450 € sur l'année	450 € sur l'année



ENCOURAGER UNE DÉMARCHE ÉCOLOGIQUE: FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Les transports concernés

Afin de mettre en œuvre une démarche écologique, il est également possible, pour l'employeur, de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplacant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec des moyens dits de mobilités durables, à savoir :

- avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel:
- en covoiturage, en tant que conducteur ou passager;
- en transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement dont la prise en charge est obligatoire à hauteur de 50 %);
- à l'aide d'autres services de mobilité partagée qui comportent la location ou la mise à disposition de cyclomoteur, motocyclette, vélo électrique ou non, engin de déplacement personnel motorisé ou non, sous réserve qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique ainsi que des services d'autopartage avec des véhicules de faible émission.



Les modalités de prise en charge

• La nécessité d'un support juridique

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais susmentionnés sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises. et à défaut par accord de branche. À défaut d'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 existe⁵.

Il n'est donc pas envisageable de simplement mettre en place ce forfait "mobilités durables" par un accord verbal avec certains salariés.

Cette prise en charge doit être précédée de la conclusion d'un accord collectif ou. a minima, de l'élaboration d'une décision unilatérale à ce titre.

• Les montants pris en charge - régime social

Les sommes versées par l'employeur à ce titre bénéficient d'une exonération dans une limite globale de 400 € par an et par salarié.

Lorsque cette prise en charge est cumulée avec la prise en charge de 50 % des frais de transport, ce cumul ne peut conduire au bénéfice par le salarié d'une prise en charge

...JURIDIQUE



supérieure à 400 € par an ou, s'il est plus élevé, au montant correspondant à la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres de transports collectifs ou de service public de location.

TÉLÉTRAVAIL: UNE MEILLEURE ARTICULATION VIE PRIVÉE/VIE **PROFESSIONNELLE EN LIEN AVEC UN OBJECTIF ÉCOLOGIQUE**

Pour rappel, le télétravail se définit comme "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et 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"6.

Le contexte sanitaire actuel, tout comme les préoccupations écologiques visant à limiter les déplacements, conduit à une volonté des sociétés de mettre en place de manière plus étendue le télétravail, bien évidemment lorsque les missions confiées aux salariés le permettent.





Lorsqu'un salarié est en situation de télétravail, l'employeur prend en charge les frais liés à l'exécution d'une activité professionnelle à son domicile dans les conditions suivantes :

- versement d'une indemnité forfaitaire couvrant l'intégralité des frais résultant de la réalisation de son activité en télétravail : cette indemnité forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et, par suite, est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10 € par mois pour un salarié réalisant 1 journée de télétravail par semaine (20 € pour 2 jours, 30 € pour 3 jours, etc.);
- prise en charge des frais "réels" des salariés : si l'indemnité versée aux salariés en télétravail sur la base des frais réels dépasse l'indemnité forfaitaire, il sera nécessaire de justifier de la réalité des dépenses réalisées par le salarié dans le cadre du télétravail.

Les dépenses réelles devront dans ce cadre respecter les principes élaborés par l'Urssaf. À titre d'exemple, une partie des frais fixes du salarié peut être prise en charge par l'employeur.

Dans cette hypothèse, il convient de mettre en œuvre les modalités de détermination du montant supporté par le salarié pour le compte de son employeur. Ainsi, le loyer ainsi que l'assurance habitation pourront faire l'objet d'une prise en charge au prorata sur la base d'une comparaison entre l'espace affecté au travail et la superficie totale du logement.

Ainsi, si un salarié vit dans un 50 m² avec un loyer de 1 000 € par mois et une assurance de 10 € par mois et occupe un bureau de 10 m² au sein de son logement, l'indemnité à ce titre sera de : ((10/50) x (1 000+10)), soit 202 €.



REPAS DES SALARIÉS

Titres-restaurant

Par principe, aucune obligation légale n'impose la mise en place de titres-restaurant. Pour autant, leur mise en œuvre peut constituer un atout supplémentaire par rapport aux candidats au recrutement sans que cela n'impacte trop fortement la trésorerie de la société.

Montant de la participation patronale

L'employeur est libre de fixer la valeur du titre-restaurant. Pour autant, il est utile de faire référence aux limites d'exonération pour déterminer la valeur afin de pouvoir bénéficier des exonérations sociales.

La part patronale pour l'acquisition du titre-restaurant est ainsi exonérée notamment de cotisations de Sécurité sociale et de CSG-CRDS si les principes cumulatifs suivants sont respectés:

- la participation patronale doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur libératoire du titre restaurant:
- la participation patronale est inférieure au montant fixé chaque année par l'Urssaf (5,55 € en 2020).

Si ces limites ne sont pas respectées, l'exonération ne s'applique pas au montant les excédant.



• Nombre de titres-restaurant

Le salarié peut bénéficier d'un titre-restaurant par jour effectivement travaillé lorsque ses horaires de travail incluent la pause repas. Lorsque le salarié ne travaille pas, et ce pour quelque motif que ce soit (congés payés, JRTT ou maladie), aucun titre-restaurant ne peut lui être octrové.

Gain moyen exonéré de charges

En prévoyant la mise en place du titrerestaurant dans les limites précitées, cela induit, pour la majorité des salariés, l'octroi d'un titre-restaurant par jour d'une valeur faciale de 11 € avec une part patronale exonérée de cotisations de 5,55 €.

Soit 1 304,25 € par an (27,75 € par semaine de 5 jours durant 47 semaines en movenne par an, c'est-à-dire après déduction des 5 semaines de congés payés). Soit un gain pour le salarié de 108,68 € par mois en moyenne, non soumis à charges sociales pour la société.

Frais de repas pour les salariés en déplacement

Il est possible de prendre en charge les frais de repas de certains salariés qui, en déplacement professionnel, sont empêchés de regagner leur résidence ou leur lieu habituel de travail pour le repas.

Cette prise en charge peut prendre la forme :

- d'un remboursement sur justificatifs ;
- du versement d'allocations forfaitaires (le montant étant fixé pour 2020 à 19 € par repas).



Ainsi, dès lors que l'employeur démontre la réalité du déplacement et de la nécessité, pour le salarié, de prendre son repas au restaurant, il peut lui verser une allocation forfaitaire de 19 € sans que celle-ci ne soit soumise à charges sociales et sans que les dépenses réelles du salarié soient prises en compte⁷.

Attention : il est nécessaire que le salarié ait engagé des dépenses supplémentaires sans que le déplacement soit suffisant, en lui-même, pour le démontrer.

Ainsi, si le salarié est en déplacement sur un autre site de la société et a pris ses repas dans le restaurant d'entreprise de ce site, il n'a pas eu de dépense supplémentaire de repas et ne peut prétendre à la prise en charge de frais de repas⁸.

En définitive, les frais professionnels, lorsque les principes/limites donnés par l'URSSAF sont bien appréhendés et maîtrisés, peuvent constituer un outil managérial et d'attractivité intéressant au sein de la société.

En tout état de cause, la politique de frais professionnels doit faire l'objet d'une réelle étude et, le cas échéant, d'une décision unilatérale permettant d'acter des engagements et de leurs contours ainsi que des règles à respecter par les salariés pour en bénéficier.

- [1] Articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du Code du travail [2] Circulaire DGT-DSS n°01 du 28 janvier 2009
- [3] Cass. civ. 2, 12 février 2015, n°14-10993
- [4] Article 3.4.1 de la Circulaire DSS/SDFSS/5 B n° 2003-07 du 7 janvier 2003, confirmé par la Circulaire DGT-DSS du 28 janvier 2009
- [5] Article L. 3261-4 du Code du travail
- [6] Article L. 1222-9 du Code du travail
- [7] Cass. soc., 21 mars 1991, n°88-20418
- [8] Cass. soc., 21 févr. 2008, no 07-10497



Avocate en droit du travail et de la Sécurité sociale

c.mo@mo-avocat.com