

## Frais professionnels : Obligations & Conditions d'exonération

La présente fiche a pour objet de présenter les règles générales et communes relatives aux remboursements de frais professionnels ainsi que les règles spéciales applicables aux catégories de frais professionnels les plus courantes pour notre secteur d'activité.

### 1. REGLES GENERALES

#### 1.1. Les frais des intermittents peuvent-il être traités différemment de ceux des permanents ?

##### → Principe d'égalité de traitement

Les obligations de l'employeur en matière de frais professionnels **s'appliquent indistinctement aux salariés permanents et aux salariés intermittents**, bien que certaines obligations puissent, en pratique, concerner majoritairement l'une ou l'autre de ces deux catégories de salariés.

##### → Différences de traitement autorisées

Pour autant, rien n'interdit l'employeur de traiter différemment des salariés sur la base d'un **critère objectif et pertinent** au regard de la nature des frais à prendre en charge. On peut difficilement considérer que la nature du contrat de travail du salarié (CDD[U] / CDI) constitue un critère pertinent pour opérer une différence de prise en charge des frais professionnels. En revanche, d'autres critères peuvent être mobilisés tels que le fait de travailler hors des locaux de l'entreprise (seront alors concernés la plupart des intermittents employés ainsi que certains permanents).

#### 1.2. Comment identifier les frais devant obligatoirement être pris en charge par l'employeur ?

Le champ des obligations de l'employeur en matière de remboursement de frais supportés par le salarié se limite aux seuls frais dits « professionnels ». Pour déterminer si l'entreprise a l'obligation ou non de rembourser une dépense engagée par l'un de ses salariés, on peut se référer aux deux critères suivants :

- Pour être qualifiés de « professionnels », les frais doivent être engagés par le salarié **dans l'intérêt de l'entreprise** et pour les **besoins de l'activité** professionnelle.
- Pour être qualifiés de « professionnels », les frais doivent également exposer le salarié à une **charge supérieure à celles liées à la vie courante**.

On peut considérer, de manière générale, que les frais qui ne répondent pas à ces deux critères ne sont pas « professionnels » et n'ont pas à être obligatoirement remboursés par l'employeur. S'il le fait, il pourra s'agir aux yeux de l'URSSAF d'un avantage en nature entrant dans l'assiette des cotisations sociales et pouvant, à ce titre, justifier un redressement de cotisations.

### 1.3. Quelle forme peut prendre la prise en charge des frais professionnels ?

Il existe trois façons pour l'entreprise de s'acquitter de son obligation de prise en charge des frais professionnels :

- **L'entreprise paie directement les frais.** L'entreprise prend en charge l'intégralité des frais avant qu'ils soient supportés par le salarié, ce qui permet d'éviter toute opération de remboursement.

*Attention ! Cette modalité de remboursement ne fait pas disparaître le risque de redressement URSSAF. En cas de contrôle, s'il apparaît que l'entreprise prend directement à sa charge des frais qui n'ont pas de caractère « professionnel », l'URSSAF est susceptible de les requalifier en avantages en nature et de réaliser un redressement de cotisations à ce titre.*

- **Le salarié paie et l'employeur le rembourse au réel sur justificatif.** Lorsque le salarié supporte des frais professionnels, il appartient par principe à l'employeur de l'en rembourser intégralement sur production de justificatif (par exemple une facture). L'employeur peut fixer (par exemple par voie de note de service) un délai de production des justificatifs (étant précisé que le délai d'un mois est considéré comme raisonnable par les juridictions<sup>1</sup>). Il n'est dans ce cas pas tenu de rembourser les frais pour lesquels le salarié n'a pas respecté ce délai.

*Attention ! Les justificatifs doivent être conservés pendant au moins 3 ans, durée qui correspond au délai de prescription applicable aux contrôles URSSAF.*

- **Le salarié paie et l'employeur le rembourse forfaitairement.** Dans ce cas, l'employeur n'a pas l'obligation de réclamer et conserver un justificatif de frais. Cette modalité de remboursement n'est possible que sous condition. Ne sont susceptibles de pouvoir faire l'objet d'un remboursement forfaitaire que les catégories de frais suivants :

- Frais de repas du salarié empêché de regagner sa résidence
- Frais d'utilisation du véhicule personnel du salarié à des fins professionnelles
- Frais d'hébergement du salarié en déplacement
- Frais liés au télétravail
- Frais liés à l'utilisation du téléphone ou des outils informatiques personnels du salarié à des fins professionnelles
- Frais liés à une mobilité professionnelle (mutation interne)
- Tout autre frais dont le remboursement forfaitaire est spécifiquement prévu par convention collective, accord d'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié

*Attention ! Le montant forfaitaire remboursé ne doit ni être dérisoire, ni dépasser les plafonds fixés par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels (cf. annexe). Ces plafonds sont revalorisés annuellement. Si ces plafonds sont dépassés, l'URSSAF opère un redressement de cotisations. Le remboursement forfaitaire de certaines catégories de frais n'est pas plafonné réglementairement, dans ce cas le montant forfaitaire ne doit pas être d'un « niveau exagéré »<sup>2</sup>.*

<sup>1</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 29 septembre 2009, n° 07-45.722

<sup>2</sup> 1 du B de la Section 1 du Chapitre 1 de la rubrique « Frais professionnels » du Bulletin officiel de la sécurité sociale

## 2. FRAIS DE REPAS

### 2.1. Quels sont les frais de repas devant obligatoirement être pris en charge ?

Il s'agit, ici, de savoir dans quels cas il y a lieu de considérer que le salarié est soumis à des contraintes professionnelles suffisamment importantes pour considérer qu'il est empêché de se restaurer à son domicile ou dans les locaux de l'entreprise (s'il existe un restaurant d'entreprise), justifiant dès lors une obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais de repas dudit salarié. La réponse dépend de plusieurs facteurs tels que le caractère de repas d'affaires, l'éloignement du domicile/lieu habituel de travail, l'organisation ou les conditions de travail du salarié, les modalités de transport, etc.

*Attention ! La jurisprudence considère que lorsqu'un salarié est recruté pour une mission précise limitée à la durée des travaux que l'entreprise doit réaliser sur le site d'un chantier (qui plus est lorsqu'il est mentionné comme lieu d'exécution du travail dans le contrat), le chantier est susceptible de constituer le lieu habituel de travail du salarié<sup>3</sup>. Cette jurisprudence nous semble transposable aux salariés intermittents du spectacle recrutés pour les besoins d'une prestation précise.*

- **Le salarié est-il en repas d'affaires ?** Le cas échéant, ses frais de repas doivent être pris en charge. Le remboursement est par principe intégral mais peut être forfaitaire si cela est prévu par accord d'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié. Les remboursements ne sont soumis à aucun plafond, toutefois l'URSSAF redresse lorsque les montants sont abusifs ou lorsque le salarié a, en moyenne, au moins 1 repas d'affaire par semaine.
- **À défaut, le salarié est-il en déplacement ?** Le cas échéant, ses frais de repas doivent être pris en charge (plafond URSSAF fixé à 20,20€ en cas de remboursement forfaitaire). Le salarié est en déplacement lorsque l'impossibilité de se restaurer à son domicile ou, le cas échéant, à son lieu habituel de travail résulte de la distance, du temps de trajet ou des modalités de transport.

Exemples :

- Un salarié est présumé être en situation de déplacement lorsqu'il travaille à plus de 50km de son domicile ou de son lieu habituel de travail et que cette distance ne peut être parcourue en moins d'1h30 de trajet en transport en commun.
- Un salarié travaillant à moins de 50km de son domicile ou de son lieu habituel de travail peut être considéré en déplacement si, par exemple, la fluidité du trafic ne lui permet pas de rentrer se restaurer ou si le salarié s'est rendu sur le lieu de déplacement en utilisant un véhicule de l'entreprise ayant transporté plusieurs salariés.

*Attention ! L'administration considère que n'est pas en situation de déplacement le salarié embauché de manière ponctuelle pour réaliser une mission dans une localité éloignée de son domicile<sup>4</sup>. Selon le degré de tolérance de votre URSSAF, vous pourriez être redressé si vous appliquez ce plafond de 20,20€ à vos intermittents.*

- **À défaut, le salarié travaille-t-il en dehors des locaux de l'entreprise et empêché de rentrer ?** Doivent être pris en charge les frais de repas des salariés travaillant hors de l'entreprise et dont l'impossibilité de rentrer se restaurer au domicile ou au restaurant d'entreprise résulte des conditions de travail. Cela concerne notamment les salariés sur un lieu de prestation à moins de 50km (ou moins d'1h30) de leur domicile et, le cas échéant, de leur lieu habituel de travail. Dans ce cas, les frais de repas doivent être pris en charge (plafond URSSAF fixé à 9,90€ en cas de remboursement forfaitaire).

Exemple :

- Un salarié travaillant sur une prestation à moins 30km de son domicile ou de son lieu habituel de travail contraint de se restaurer sur place compte tenu des horaires de travail imposés.

*Attention ! Selon nous il y a lieu d'appliquer ce plafond de 9,90€ aux indemnités de repas que vous versez aux intermittents (qui pourraient ne pas être considérés comme étant en déplacement par votre URSSAF) et à tous les salariés affectés à une prestation proche des locaux de l'entreprise (< 50km ou <1h30).*

<sup>3</sup> Cass. 2e civ., 15 sept. 2016, n° 15-22.146

<sup>4</sup> Bulletin officiel de la sécurité sociale, « Frais professionnels », §1260

- **À défaut, le salarié est-il contraint de se restaurer sur son lieu effectif de travail ?** Doivent être pris en charge les frais de repas des salariés contraints de se restaurer sur leur lieu effectif de travail lorsque l'impossibilité de se restaurer à domicile ou, le cas échéant, dans le restaurant d'entreprise, résulte de contraintes particulières liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail du salarié (plafond URSSAF fixé à 7,10€ en cas de remboursement forfaitaire).

Exemple :

- Un salarié dont le temps de pause dédié au repas est accordé en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés (travailleur de nuit, horaires décalés, etc.)

*Attention ! La jurisprudence considère qu'une courte pause déjeuner n'est pas suffisante pour considérer que les frais de repas sur le lieu effectif de travail constituent des frais professionnels<sup>5</sup>.*

- **À défaut, les frais de repas du salarié ne sont a priori pas des frais professionnels et leur remboursement constitue un avantage en nature susceptible d'être redressé par l'URSSAF.**

## 2.2. Comment l'obligation de prise en charge s'articule avec l'octroi de tickets restaurant ?

- **Un objet différent.** Le ticket restaurant est un avantage facultatif qui permet à l'employeur de compenser le préjudice pour le salarié découlant de l'absence de lieu de restauration spécifique sur le lieu de travail. Il est utilisé à l'occasion des déjeuners quotidiens du salarié, dans des conditions « normales » de travail. La note de frais a quant à elle pour objet de rembourser les dépenses de repas avancées par le salarié qui est placé dans une situation spécifique justifiant une prise en charge obligatoire par l'employeur. Le ticket restaurant intervient donc théoriquement en l'absence de prise en charge des frais de repas par l'employeur.
- **Si vous remboursez les frais professionnels de repas au réel sur présentation de note de frais.** Il n'est pas possible de cumuler l'octroi d'un ticket restaurant et le remboursement intégral d'une note de frais au titre d'un même repas.
- Si un salarié en déplacement présente une note de frais, vous devez obligatoirement le défrayer. Il y aura lieu, en conséquence, de ne pas compter ce repas pour le calcul du nombre de tickets restaurants à verser au salarié.
  - Si un salarié en déplacement ne présente pas de note de frais, l'existence de frais professionnels n'étant pas établie vous ne pouvez pas rembourser les frais de repas. Dans ce cas, le repas pris en déplacement ne sera pas exclu du calcul du nombre de tickets restaurant à verser au salarié.
- **Si vous remboursez les frais professionnels de repas par le versement d'un montant forfaitaire (ex : prime de panier, indemnité de repas, etc.) sans justificatif.** En cas de déplacement de votre salarié, vous avez la possibilité de procéder de deux façons :
- Option 1 : Ticket restaurant + Indemnité forfaitaire complémentaire. Il est possible de cumuler l'octroi d'un ticket restaurant et d'une indemnité forfaitaire<sup>6</sup> tant que la somme de cette dernière et de la contribution patronale au ticket restaurant reste inférieure aux plafonds URSSAF.  
*Exemple : Vous versez à vos salariés des tickets restaurant d'une valeur de 9€ (soit 4,50€ de contribution patronale). Vous pouvez maintenir l'octroi du ticket restaurant du salarié en déplacement et lui verser une indemnité complémentaire pouvant aller jusqu'à 15,70€ (4,50€ + 15,70€ = 20,20€, le plafond URSSAF est respecté).*
  - Option 2 : Indemnité forfaitaire se substituant au ticket restaurant. Vous pouvez également décider de ne pas verser de ticket restaurant au titre du repas pris en déplacement et de verser une indemnité forfaitaire spécifique en remplacement intégral. Parce qu'elle est plus simple en gestion, cette option est la plus privilégiée en pratique.

<sup>5</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 19 octobre 1983, n° 82-13.826

<sup>6</sup> Voir par exemple : Cour de Cassation, Chambre sociale, 1<sup>er</sup> mars 1989, n° 86-16.100

### 3. FRAIS DE TRANSPORT

***Attention !** La jurisprudence considère que lorsqu'un salarié est recruté pour une mission précise limitée à la durée des travaux que l'entreprise doit réaliser sur le site d'un chantier (qui plus est lorsqu'il est mentionné comme lieu d'exécution du travail dans le contrat), le chantier est susceptible de constituer le lieu habituel de travail du salarié<sup>7</sup>. Cette jurisprudence nous semble transposable aux salariés intermittents du spectacle recrutés pour les besoins d'une prestation précise.*

#### 3.1. Trajet domicile → lieu « habituel » de travail

→ **Quelles sont les obligations de l'employeur ?** La seule obligation que vous avez en la matière est de prendre en charge la moitié des frais d'abonnement à un transport en commun (abonnement SNCF, abonnement transports publics urbains, etc.) ou à un service public de location de vélos (abonnement Vélib, etc.). Cette obligation ne vaut que si le salarié utilise effectivement cet abonnement pour se rendre sur le lieu de travail.

*Cas particuliers :*

- Pour les contrats courts (ex : intermittents embauchés pour une ou plusieurs journées), la prise en charge est effectuée au prorata de la durée du contrat (ex : prestation sur une seule journée = prise en charge de 50% du coût journalier de l'abonnement).
- Pour les salariés en télétravail, s'ils sont en 100% télétravail ils ne sont pas concernés ; dans le cas contraire, ils sont éligibles à la prise en charge des frais d'abonnement pour les transports qu'ils utilisent pour se rendre dans l'entreprise.

→ **Quels frais l'employeur peut-il prendre en charge en bénéficiant d'une exonération de cotisation ?** Il est possible (mais ce n'est pas une obligation) pour l'employeur de prendre en charge les frais liés à l'utilisation par le salarié de son véhicule ou de son vélo personnel, sous réserve du respect de certaines conditions.

| Mode de transport personnel    | Mode de prise en charge                    | Conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Voiture<br>Deux-roues motorisé | Versement d'une « Indemnité kilométrique » | <p><u>Conditions de fond :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le lieu de départ ou d'arrivée n'est pas desservi par les transports en commun OU les horaires de travail du salarié l'empêchent d'utiliser les transports en commun</li> <li>Le montant de l'indemnité correspond aux <u>barèmes URSSAF</u>.</li> </ul> <p>Il n'est pas nécessaire que le salarié soit propriétaire du véhicule.</p> <p><u>Justificatifs à conserver :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Moyen de transport utilisé</li> <li>Puissance du véhicule</li> <li>Nombre de trajets effectués</li> <li>Distance des trajets</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                | Versement d'une « Prime de transport »     | <p><u>Conditions de fond :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le lieu de départ ou d'arrivée n'est pas desservi par les transports en commun OU les horaires de travail du salarié l'empêchent d'utiliser les transports en commun.</li> <li>Les conditions et le montant de l'indemnité sont fixés par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.</li> <li>Respect des plafonds URSSAF : <ul style="list-style-type: none"> <li>200€ /an pour les véhicules thermiques</li> <li>500€ /an pour les véhicules « propres »</li> </ul> </li> </ul> <p>Il n'est pas nécessaire que le salarié soit propriétaire du véhicule.</p> <p><u>Justificatifs à conserver :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Copie de la carte grise du véhicule</li> <li>Pièces attestant que les conditions de fond sont remplies</li> </ul> |

<sup>7</sup> Cass. 2e civ., 15 sept. 2016, n° 15-22.146

|                                                                                                                                                                |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Covoiturage<br>Transports publics<br>Vélo<br>Tricycle<br>Trottinette<br>Gyropode<br>Skateboard<br>Hoverboard<br>Scooter électrique loué<br>ou en libre-service | Versement d'un forfait<br>« Mobilités durables » | <u>Conditions de fond :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le salarié fait du covoiturage comme conducteur ou passager<br/>OU Le salarié utilise un cycle « propre » à pédalage assisté ou non<br/>OU Le salarié utilise un transport public hors abonnement</li> <li>Les conditions et le montant de l'indemnité sont fixés par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.</li> <li>Respect du plafond URSSAF : 500€ /an</li> </ul> <u>Justificatifs à conserver :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Justificatif d'achat / de location ou Attestation annuelle sur l'honneur de l'utilisation effective du moyen de déplacement</li> </ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

➔ **Quid des autres frais de transport jusqu'au lieu de travail habituel ?** Toute autre prise en charge des frais de transport domicile → lieu habituel de travail est susceptible de constituer un avantage en nature qui doit être soumis à cotisation sociale (risque de redressement URSSAF).

### 3.2. Trajet domicile → lieu « inhabituel » de travail

Selon nous, ce type de trajet concerne notamment :

- ➔ Les salariés permanents se déplaçant de leur domicile à un lieu de prestation
- ➔ Les salariés intermittents se déplaçant de leur domicile à un lieu qui n'est pas le lieu principal d'exécution du contrat

L'employeur a l'obligation de prendre en charge l'ensemble des frais supplémentaires supportés par le salarié du fait du trajet, cela inclut :

| Mode de transport             | Exemples de frais à prendre en charge | Modes de remboursement possibles                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Transport en commun           | Achat des titres de transport         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Remboursement intégral sur justificatif</li> <li>Remboursement forfaitaire (pas de plafond mais redressement en cas d'abus) si un accord d'entreprise ou le contrat de travail le prévoit</li> </ul>                                                                             |
| Taxi & VTC                    | Paieement de la course                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Véhicule d'entreprise         | Essence, péage, stationnement         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Véhicule personnel du salarié | Essence, péage, stationnement         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Remboursement intégral sur justificatif</li> <li>Remboursement forfaitaire : Sous réserve des plafonds URSSAF. Plusieurs possibilités : <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Indemnité kilométrique (cf. 3.1)</li> <li>→ Prime de transport (cf. 3.1)</li> </ul> </li> </ul> |

### 3.3. Trajet lieu de travail n°1 → lieu de travail n°2

Selon nous, ce type de trajet concerne notamment :

- ➔ Les salariés se déplaçant des locaux de l'entreprise à un lieu de prestation
- ➔ Les salariés se déplaçant entre deux lieux de prestation (ex : tournées)

Les obligations sont les mêmes que celles visées au 3.2.

## 4. FRAIS D'HEBERGEMENT

*Attention ! L'administration considère que n'est pas en situation de déplacement nécessitant la prise en charge de frais d'hébergement le salarié embauché de manière ponctuelle pour réaliser une mission dans une localité éloignée de son domicile<sup>8</sup>.*

### 4.1. Quels sont les frais d'hébergement devant obligatoirement être pris en charge ?

L'employeur doit prendre en charge les frais d'hébergement et de petit déjeuner du salarié en déplacement lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- ➔ Le salarié se déplace pour les besoins de l'activité professionnelle.
- ➔ Le lieu de déplacement n'est ni le lieu habituel de travail ni le lieu principal d'exécution du contrat de travail.
- ➔ Le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée. Cette condition est présumée satisfaite à condition que le lieu de déplacement soit à plus 50km de distance du domicile et que la distance ne puisse être parcourue en moins d'1h30 de trajet en transport en commun.

Exemples :

- Un intermittent qui se rend sur le lieu de la prestation pour laquelle il a été embauché n'est pas en situation de déplacement rendant obligatoire la prise en charge de ses frais d'hébergement.
- Un permanent qui se rend sur le lieu d'une prestation s'achevant tard dans la nuit est en situation de déplacement rendant obligatoire la prise en charge de ses frais d'hébergement.

### 4.2. Quelles sont les modalités d'exonération de cotisations sociales des remboursements ?

- ➔ Si l'employeur rembourse au réel sur justificatif : Le remboursement est exonéré de cotisations sociales sans plafond. En cas d'abus, l'URSSAF est susceptible de requalifier le remboursement en avantage en nature.
- ➔ Si l'employeur rembourse par le versement d'un montant forfaitaire : L'employeur n'a pas l'obligation de collecter les justificatifs mais il n'est exonéré de cotisation sociale que si le remboursement forfaitaire n'excède pas les plafonds URSSAF. Ces plafonds sont déterminés selon que le lieu d'hébergement est en Île de France, en métropole, en outre-mer ou à l'étranger (cf. Annexe). Ces plafonds sont dégressifs lorsque le déplacement se prolonge au-delà de 3 mois.

---

<sup>8</sup> Bulletin officiel de la sécurité sociale, « Frais professionnels », §1260

**— ANNEXE —**  
**RECAPITULATIF DES PLAFONDS D'EXONERATION URSSAF**

Les plafonds suivants sont ceux applicables aux remboursements forfaitaires de frais à la date d'édition de la présente fiche. Ces plafonds sont revalorisés annuellement. Ces plafonds sont revalorisés annuellement

| Type de frais                                                                            |                                                                                                                                    | Plafond d'exonération                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Repas                                                                                    | Déplacement (ex : distance ≥ 50km & trajet ≥ 1h30)                                                                                 | 20,20€ /repas                                               |
|                                                                                          | Travail hors des locaux de l'entreprise                                                                                            | 9,90€ /repas                                                |
|                                                                                          | Sur le lieu effectif de travail                                                                                                    | 7,10€ /repas                                                |
| Utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles (Indemnités kilométriques) |                                                                                                                                    | <a href="#">Consulter en ligne</a>                          |
| Hébergement & Petit déjeuner                                                             | Déplacement en métropole (départements n°75, 92, 93, 94)                                                                           | 72,50€ /nuit                                                |
|                                                                                          | Déplacements en métropole (autres départements)                                                                                    | 53,80€ /nuit                                                |
|                                                                                          | Déplacement en outre-mer                                                                                                           | <a href="#">Consulter en ligne</a>                          |
|                                                                                          | Déplacement à l'étranger                                                                                                           | <a href="#">Consulter en ligne</a>                          |
| Télétravail                                                                              | Si le salarié a un nombre fixe de jours de télétravail /semaine (multiplier le plafond par le nb de jours de télétravail /semaine) | 13€ /mois                                                   |
|                                                                                          | Si le salarié n'a pas de nombre fixe de jours de télétravail /sem.                                                                 | 2,60€ /jour                                                 |
| Utilisation du téléphone et/ou de l'ordinateur personnel à des fins professionnelles     |                                                                                                                                    | 52,20€ /mois                                                |
| Mobilité professionnelle                                                                 | Hébergement provisoire & frais supplémentaire de nourriture                                                                        | 77,20€ /jour                                                |
|                                                                                          | Aménagement et remise en état du nouveau logement                                                                                  | 1 547,20€<br>+ 129€ /enfant<br>(dans la limite de 1933,90€) |