



PastelÉtudes

Formation à la pratique de la paie

Reproduction interdite

# Prise en charge des frais professionnels

*Vidéo 15*

*Support*

*Alain HENRY*

# THÈMES ABORDES

- ▶ Les règles de prise en charge des repas du salarié
- ▶ L'application si l'employeur n'est pas dans l'obligation de prendre en charge les dépenses.
- ▶ L'application si l'employeur est dans l'obligation de prendre en charge les dépenses
- ▶ La déduction forfaitaire spécifique DFS
- ▶ Les grands déplacements

# *Présentation de cette vidéo*

<b>Durée globale</b>	<i>Environ 45 minutes</i>
<b>Applications à effectuer seul</b>	<i>5 cas complets</i>
<b>Documents à télécharger</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>1 énoncé des cas d'application</i></li><li>• <i>1 corrigé des cas d'application</i></li></ul>
<b>Durée à consacrer, prises de notes et applications incluses</b>	<i>Environ 1 heure 30 minutes</i>

# Les principes

## 1<sup>er</sup> cas

*L'employeur prend en charge les frais de repas hors déplacement*

# La prise en charge des frais de repas **SANS** obligation pour l'employeur.

## Le principe :

*Sans obligation, cela signifie notamment que le salarié n'est pas en déplacement professionnel.*

*Sauf exceptions que nous détaillerons, il n'entre pas dans les obligations de l'employeur de rembourser les frais de repas de ses salariés.*

## Si l'employeur n'a aucune obligation, il peut malgré tout le faire sous plusieurs formes :



### Les titres repas ou dénommés aussi tickets-restaurants.

Nous avons, lors d'une vidéo précédente, étudié les règles qui permettaient d'en faire bénéficier les salariés en exonération de cotisations salariales, patronales et aussi d'imposition sur le revenu. J'en reprendrai pour rappel le mécanisme dans une diapo suivante.



### Le paiement des frais de repas sur justificatifs ou allocations forfaitaires.

N'oublions pas que dans cette diapo, nous sommes hors frais de déplacement, donc hors obligations pour l'employeur. De ce fait, le bénéfice de ces remboursements est considéré comme un avantage en nature à ajouter au salaire brut. Il sera donc assujéti en totalité à cotisations salariales, patronales et impôt sur le revenu.

Donc à ce niveau aucune norme si ce n'est l'interdiction de discrimination



### La possibilité pour le salarié de prendre ses repas à la cantine de l'entreprise ou être nourri par l'employeur.

Dans ce cas, il y aura avantage en nature sur la base d'une évaluation forfaitaire définie par l'administration chaque année. En 2020, l'avantage en nature est évalué pour un montant de 4,85 € par repas. Si le salarié prend en charge 50 % de ce montant forfaitaire, les montants seront exonérés en totalité.

*À noter le cas des hôtels cafés, restaurants. L'avantage en nature est évalué à 3,62 € par repas et dans ce cas, il peut s'agir d'une obligation pour l'employeur !*

# La prise en charge des frais de repas sans obligation pour l'employeur.

## Les titres repas ou dénommés aussi tickets-restaurants

Ce sont des titres de paiement de repas attribués par l'employeur aux salariés sédentaires. Il s'agit pour le salarié d'un avantage qui peut être exonéré d'imposition sur le revenu, de retenues salariales et de cotisations patronales.

**Pour bénéficier de ces exonérations, certaines limites doivent être respectées :**

- ▶ La prise en charge par l'employeur doit être comprise entre 50 et 60 % du titre ce qui laisse 50 à 40 % à la charge du salarié.
- ▶ Le maximum de prise en charge par l'employeur ne peut excéder **5,55 €** par titre. Ainsi la valeur maximale du titre sera égale à **11,10 €** dans le cas d'une prise en charge 50 % et **9,25 €** si la prise en charge est de 60 %.
- ▶ Il ne peut être attribué plus d'un titre par jour ouvré donc travaillé par le salarié. Le titre peut être utilisé par le salarié en paiement de repas au restaurant ou d'achat de nourriture dans les commerces.

**Dans le cas d'un salarié en déplacement, il faudra scinder les frais de repas au titre de déplacement et les titres de restaurant pour les jours d'activité sédentaire.**

# La prise en charge des frais de repas sans obligation pour l'employeur.

## Les titres repas ou dénommés aussi tickets-restaurants, un exemple

Sur le bulletin de paie, l'employeur déduira le montant du par le salarié en fonction de sa participation.

Exemple :

- ▶ Attribution de 17 repas d'une valeur nominale de 9 € à un salarié.
- ▶ La prise en charge de l'employeur est de 60 %

Le calcul du bulletin doit se faire en prenant en compte la valeur due par le salarié, ce qui se calculera ainsi :

Valeur nominale du titre		9,00 €
Taux de prise en charge par le salarié	100,00 % - 60,00 %	40,00 %
Valeur du titre prise en charge par le salarié	9,00 € * 40 %	3,60 €
Dû par le salarié	3,60 € * 17 repas	61,20 €

## Calculs du salaire à payer

Partons d'un exemple portant sur un salaire de base de 1 800 € et de 24 % de charges sociales salariales.

Salaire brut		1 800,00 €
Retenues salariales	1 800 € * 24 %	432,00 €
Net	1 800,00 - 432,00	1 368,00 €
Titres repas pris en charge par le salarié	3,60 € * 17 repas	61,20 €
Salaire net à payer	1 368,00 - 61,20 €	1 306,80 €

# La prise en charge des frais de repas sans obligation pour l'employeur.

## Le paiement des frais de repas sur justificatifs ou allocations forfaitaires.

N'oublions pas que dans cette diapo nous sommes hors frais de déplacement, donc hors obligations pour l'employeur. De ce fait, le bénéfice de ces remboursements est considéré comme un avantage en nature à ajouter aux salaires bruts. Il sera donc assujéti en totalité à cotisations salariales, patronales et impôt sur le revenu.

Donc à ce niveau aucune norme si ce n'est l'interdiction de discrimination

Exemple : Le salarié sédentaire bénéficie d'une allocation forfaitaire de 6 € par repas soit pour le mois en cours 22 repas

Son salaire de base est de 1 900 € et ses retenues salariales d'un taux de 23 % mutuelles et prévoyances incluses.

Le traitement s'effectuera ainsi :

Salaire de base		1 900,00 €
Avantage repas	22 repas de 6 €	132,00 €
Salaire brut		2 032,00 €
Retenues salariales	2 032 * 23 %	467,36 €
Salaire net à payer	2 032 - 467,36	1 564,64 €

# La prise en charge des frais de repas sans obligation pour l'employeur.

👉 La possibilité pour le salarié de prendre ses repas à la cantine de l'entreprise ou être nourri par l'employeur.

Dans ce cas, il y aura avantage en nature sur la base d'une évaluation forfaitaire définie par l'administration chaque année. En 2020, l'avantage en nature est évalué pour un montant de **4,90 €** par repas.

Tout dépend de la prise en charge par le salarié

Exemple : Le salarié sédentaire bénéficie d'une possibilité de restauration à la cantine de l'entreprise soit 20 repas pour le mois en cours.

1<sup>er</sup> cas il prend en charge au moins 50 % des frais forfaitaires de restauration **2,45 €** par repas.

2<sup>ème</sup> cas : Il prend en charge 1 € par repas

3<sup>ème</sup> cas : L'employeur prend en charge la totalité des repas.

Son salaire de base est de 1 900 € et ses retenues salariales d'un taux de 23 % mutuelles et prévoyances incluses.

## 1er cas exonération totale

Salaire de base		1 900,00 €
Retenues salariales	1 900* 23 %	437,00 €
Prise en charge des repas par le salarié	<b>20 repas * 2,45 €</b>	<b>49,00 €</b>
Salaire net à payer	<b>1 900 - 437 - 49,00</b>	<b>1 414,00 €</b>

# La prise en charge des frais de repas sans obligation pour l'employeur.

👉 La possibilité pour le salarié de prendre ses repas à la cantine de l'entreprise ou être nourri par l'employeur.

2<sup>ème</sup> cas : Il prend en charge 1 € par repas : De ce fait l'avantage en nature se calcule ainsi :  $4,90 - 1 = 3,90$  €

Salaire de base		1 900,00 €
Avantage en nature repas	20 repas * 3,90	78,00 €
Salaire brut		1 978,00 €
Retenues salariales	1 978 * 23 %	454,94 €
Prise en charge des repas par le salarié	20 repas * 1 €	20,00 €
Avantage en nature		78,00 €
Salaire net à payer	1 978 - 454,94 - 20 - 78	1 425,06 €

3<sup>ème</sup> cas : L'employeur prend en charge la totalité des repas.

Salaire de base		1 900,00 €
Avantage en nature repas	20 repas * 4,90	98,00 €
Salaire brut		1 998,00 €
Retenues salariales	1 998,00* 23 %	459,54 €
Avantage en nature repas	20 repas * 4,90	- 98,00 €
Salaire net à payer	1 998 - 459,54 - 98	1 440,46 €

# La prise en charge des frais de repas sans obligation pour l'employeur.

Pour résumer, si l'employeur veut favoriser ses salariés en remboursant des frais de repas hors déplacement, il peut le faire sous deux formes :

- ▶ En titres repas exonérés de toutes charges et impôt s'il respecte les limites
- ▶ En paiement d'une allocation de repas ou en remboursant des frais de repas de restauration par exemple, mais dans ce cas les montants sont intégrés en salaire brut donc sans exonération de cotisation ni d'imposition sur le revenu.
- ▶ La prise en charge dans le cadre de cantine d'entreprise :

Dans ce cas il y a avantage en nature si le salarié prend en charge un montant inférieur à 50 % du prix du repas fixé à 4,90 €

Il prend en charge 2,45 € et plus par repas : Pas d'avantage en nature

Il prend en charge moins de 2,45 € par repas, l'avantage en nature sera égal à 4,90 € - la prise en charge par le salarié.

L'employeur prend la totalité en charge, l'avantage en nature sera de 4,90 € par repas.

## 2ème cas

*L'employeur prend en charge les frais de repas des salariés en déplacement*

# La prise en charge des frais de repas en cas de déplacement.

## Le principe :

*Dans ces cas, la prise en charge est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu sous condition de respect des limites légales.*

En cas de déplacement, l'employeur est tenu au remboursement des frais professionnels par le paiement d'une allocation forfaitaire ou en frais réels sur justificatifs.

### Le versement d'une allocation forfaitaire

Dans ce cas, l'employeur versera l'allocation sans tenir compte des montants réels et l'exonération sera acquise si les limites sont respectées.

Le tableau suivant présente les limites de remboursement des repas

<b>Repas pris au restaurant</b> par un salarié contraint de prendre son repas au restaurant	19,00 €
<b>Repas pris hors des lieux de travail</b> par un salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier).	9,30 €
<b>Repas ou collation pris sur les lieux de travail</b> par le 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)	6,70 €

En cas de dépassement, l'excédent sera soumis à cotisations et imposition. L'employeur devra prouver la réalité des repas ou collation

### Le remboursement des frais réels

Ce pourra être le cas de remboursement de frais de repas au restaurant. Le paiement sera effectif sur présentation des notes de frais par le salarié.

Les montants pourront en être limités par l'employeur. C'est souvent le cas.  
Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu par les limites de remboursement

# La prise en compte des limites d'exonération

## Les conditions d'applications des exonérations

Il faut que ces frais soient considérés comme frais professionnels ce qui est acquis dans ces deux cas :

1. Le salarié est en déplacement et n'est pas en mesure de regagner son domicile ou lieu de travail durant les temps de pause.
2. Des conditions particulières de travail (Travail posté, de nuit, d'équipe ou autres) l'obligent à une dépense supplémentaire de collation. Il s'agit dans ce cas d'une prime de panier

Dans la diapositive précédente, je vous ai présenté un tableau des limites d'exonération en 2020.

## Qu'en est-il si le montant dépasse les limites d'exonération ?

► La réalité de la dépense n'est pas établie :

Dans ce cas, il n'y aura aucune exonération et la totalité de la dépense sera intégrée en salaire brut comme avantage en nature et donc assujettie à cotisations et impôt sur le revenu.

► La réalité de la dépense est établie et l'employeur peut produire les justificatifs :

Dans ce cas l'exonération sera totale et non limitée aux montants d'exonération.

► La réalité de la dépense est établie mais l'employeur ne peut produire de justificatifs :

Dans ce cas l'excédent entre la dépense et la limite sera soumis à cotisations et imposition sur le revenu.

# Le remboursement des frais de repas, exemple

- 1<sup>er</sup> cas : Prenons l'exemple de repas pris sur les lieux de travail, lors de déplacement.

Salaire de base	1 900,00 €
Retenues salariales (C'est un exemple)	23 %
Nombre de repas indemnisés	12 repas à 9,30 €

Le calcul du salaire net à payer se présentera ainsi :

Salaire de base		1 900,00 €
Retenues salariales	$1\,900 * 23\%$	437,00 €
Allocation de repas	$12 * 9,30\text{ €}$	111,60 €
Salaire net à payer	$1\,900 - 437 + 111,60$	1 574,60 €

- 2<sup>ème</sup> cas Mêmes données mais le salarié n'est pas en déplacement et l'employeur lui attribue une prime de panier pour 12 postes de nuit par exemple.

Le calcul du salaire net à payer se présentera ainsi :

Salaire de base		1 900,00 €
Retenues salariales	$1\,900 * 23\%$	437,00 €
Allocation de repas	$12 * 6,70\text{ €}$	80,40 €
Salaire net à payer	$1\,900 - 437 + 80,40$	1 543,40 €

# Le remboursement des frais de repas, exemple

- **3ème cas** : Le salarié en déplacement prend ses repas au restaurant et l'employeur lui verse une indemnité forfaitaire de 20 € par repas. Le salarié présente les notes de restauration.

Salaire de base	1 900,00 €
Retenues salariales (C'est un exemple)	23 %
Nombre de repas indemnisés forfaitairement	12 repas à 20 €

Dans ce cas, l'exonération totale est acquise et le calcul du salaire net à payer se présentera ainsi :

Salaire de base		1 900,00 €
Retenues salariales	$1\,900 * 23\%$	437,00 €
Allocation de repas	$12 * 20\text{ €}$	240,00 €
Salaire net à payer	$1\,900 - 437 + 240,00$	1 703,00 €

- **4ème cas** Mêmes donnés mais le salarié ne produit pas de notes de restauration.

Il faudra donc intégrer la différence en avantage en nature soit  $20 - 19 = 1\text{ €}$  par repas soit  $1\text{ €} * 12\text{ repas} = 12,00\text{ €}$ . Ce montant sera ajouté au salaire brut comme avantage en nature.

Le calcul du salaire net à payer se présentera ainsi :

Salaire de base		1 900,00 €
Avantages en nature	$12\text{ repas} * 1\text{ €}$	12,00 €
Salaire brut		1 912,00 €
Retenues salariales	$1\,912,00 * 23\%$	439,76 €
Allocation de repas	$12 * 20\text{ €}$	240,00 €
Avantage en nature		- 12,00 €
Salaire net à payer	$1\,912,00 - 439,76 + 240 - 12,00$	1 700,24 €

# Les frais de repas en hôtel restauration

- 5ème cas : L'employeur nourrit le salarié présent durant l'heure des repas.

Salaire de base	1 900,00 €
Retenues salariales (C'est un exemple)	23 %
Nombre de repas fournis durant le mois	12 repas

Dans ce cas, la fourniture de repas est assimilée à un avantage en nature sur la base de 3,65 € le repas. Le calcul du salaire net à payer se présentera ainsi :

Salaire de base		1 900,00 €
Avantages en nature	12 repas * 3,65 €	43,80 €
Salaire brut		1 943,80 €
Retenues salariales	1 943,80 * 23 %	447,07 €
Avantages en nature	12 repas * 3,65 €	43,80 €
Salaire net à payer	1 943,80 - 447,07 - 43,80	1 452,93 €

# Les applications

# Application 1

- ▶ Le salarié est en déplacement sur des chantiers durant 20 journées. Il n'a pas la possibilité de rentrer chez lui durant la pause repas.

Il est à son bureau les deux derniers jours du mois durant lesquels ils bénéficient de titres repas de 7,50 € financés à 60 % par son employeur.

- ▶ En fonction des données du tableau suivant, calculez les salaires bruts, net à payer et net imposable.

Salaire de base	2 500,00 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Mutuelle salariale	20 €
Mutuelle patronale	30 €
Aucune prévoyance	

# Application 2

- ▶ Le salarié travaille sur son lieu habituel de travail de 8 heures à 12 heures puis de 14 heures à 17 heures L'employeur décide de le faire bénéficier d'une prime de panier de 6,70 € par journée sur les 22 journées ouvrées du mois.
- ▶ En fonction des données du tableau suivant, calculez les salaires bruts, net à payer et net imposable.

Salaire de base	2 500,00 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Mutuelle salariale	20 €
Mutuelle patronale	30 €
Aucune prévoyance	

# Application 3

- ▶ Le salarié travaille sur son lieu habituel de travail de 8 heures à 12 heures puis de 14 heures à 17 heures L'employeur décide de le faire bénéficier de la gratuité de la cantine d'entreprise sur les 22 journées ouvrées du mois.
- ▶ En fonction des données du tableau suivant, calculez les salaires bruts, net à payer et net imposable.

Salaire de base	2 500,00 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Mutuelle salariale	20 €
Mutuelle patronale	30 €
Aucune prévoyance	

# Application 4

- ▶ L'employeur rembourse à son salarié 3 repas :
  - 1<sup>er</sup> repas : 28 € lors d'un déplacement professionnel
  - 2<sup>ème</sup> repas : 15 € pour une collation prise sur son lieu de travail habituel, lors d'un travail de nuit
  - 3<sup>ème</sup> repas : 12 € pour une collation sur un chantier lors d'un déplacement
- ▶ En fonction des données du tableau suivant, calculez les salaires bruts, net à payer et net imposable.

Salaire de base	2 500,00 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Mutuelle salariale	20 €
Mutuelle patronale	30 €
Aucune prévoyance	

# Application 5

- ▶ Le restaurateur nourrit un salarié lors de ses présences durant sa semaine d'emploi :
  - Lundi : Présence de 10 à 15 heures
  - Mardi : Présence de 7 heures à 11 heures puis de 15 heures à 19 heures
  - Mercredi : Présence de 14 à 21 heures
- ▶ En fonction des données du tableau suivant, calculez les salaires bruts, net à payer et net imposable.

Salaire horaire	14 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Pas de mutuelles	

## *PAIE N1*

**Vous êtes actuellement en phase de traitement du cas pratique**

**Interrompez la vidéo et nous nous retrouverons pour comparer nos résultats**

# Application 1

- Le salarié est en déplacement sur des chantiers durant 20 journées. Il n'a pas la possibilité de rentrer chez lui durant la pause repas. Il est à son bureau les deux derniers jours du mois durant lesquels il bénéficie de titres repas de 7,50 € financés à 60 % par son employeur.

Salaire de base	2 500,00 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Mutuelle salariale	20 €
Mutuelle patronale	30 €
Aucune prévoyance	

## Solution

Salaire de base		2 500,00 €
Retenues salariales	$2\,500 * 11,31\%$	282,75 €
Mutuelle salariale		20,00 €
CSG CRDS 2,90 %	$((2\,500 * 98,25\%) + 30) * 2,90\%$	72,10 €
CSG CRDS 6,80 %	$((2\,500 * 98,25\%) + 30) * 6,80\%$	169,07 €
Total des retenues		543,92 €
Allocation repas	$9,30\text{ €} * 20\text{ jours}$	186,00 €
Titres repas	$2 * 7,50 * 40\%$	6,00 €
Net à payer	$2\,500 - 543,92 + 186 - 6$	2 136,08 €
Net imposable	$2\,500 - 543,92 + 72,10 + 30$	2 058,18 €

# Application 2

- Le salarié travaille sur son lieu habituel de travail de 8 heures à 12 heures puis de 14 heures à 17 heures Il décide de le faire bénéficier d'une prime de panier de 6,60 € par journée sur les 22 journées ouvrées du mois.

Salaire de base	2 500,00 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Mutuelle salariale	20 €
Mutuelle patronale	30 €
Aucune prévoyance	

## Solution

Salaire de base		2 500,00 €
Allocations repas	$6,70 \text{ €} * 22$	147,40 €
Salaire brut		2 647,40 €
Cotisations salariales	$2 647,40 * 11,31 \%$	299,42 €
Mutuelle salariale		20,00 €
CSG CRDS 2,90 %	$((2 647,40 * 98,25\%) + 30) * 2,90\%$	76,30 €
CSG CRDS 6,80 %	$((2 647,40 * 98,25\%) + 30) * 6,80\%$	178,91 €
Total des retenues		574,63 €
Net à payer		2 072,77 €
Net imposable	$2 647,40 - 574,63 + 30 + 76,30$	2 179,07 €

Le salarié n'est pas en déplacement professionnel et n'est pas en état de situation conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé). **De ce fait les allocations versées correspondent à des avantages financiers**

# Application 3

Le salarié travaille sur son lieu habituel de travail de 8 heures à 12 heures puis de 14 heures à 17 heures Il bénéficie de la gratuité de la cantine d'entreprise sur les 22 journées ouvrées du mois.

Salaire de base	2 500,00 €
Retenues salariales hors prévoyance, mutuelle et CSG CRDS	11,31 %
Mutuelle salariale	20 €
Mutuelle patronale	30 €
Aucune prévoyance	

## Solution

Salaire de base		2 500,00 €
Allocations repas	$4,90 \text{ €} * 22$	107,80 €
Salaire brut		2 607,80 €
Cotisations salariales	$2 607,80 * 11,31 \%$	294,94 €
Mutuelle salariale		20,00 €
CSG CRDS 2,90 %	$(2 607,80 * 98,25 \%) + 30) * 2,90 \%$	75,17 €
CSG CRDS 6,80 %	$((2 607,80 * 98,25\%) + 30) * 6,80\%$	176,27 €
Total des retenues		566,38 €
Avantage en nature		-107,80 €
Net à payer		1 933,62 €
Net imposable	$2 607,80 - 566,38 + 30 + 75,17$	2 146,59 €

# Application 4

L'employeur rembourse à son salarié 3 repas :

1<sup>er</sup> repas : 28 € lors d'un déplacement professionnel

2<sup>ème</sup> repas : 15 € pour une collation prise sur son lieu de travail habituel, lors d'un travail de nuit

3<sup>ème</sup> repas : 12 € pour une collation sur un chantier lors d'un déplacement

## Solution

1 <sup>er</sup> repas lors d'un déplacement : 28 €	Exonération
2 <sup>ème</sup> repas : Le montant de 6,70 € s'applique donc avantage nature 15 - 6,70	8,30 €
3 <sup>ème</sup> repas : Le montant de 9,30 € s'applique donc avantage nature 12 - 9,30	2,70 €
Total d'avantage en nature	11,00 €

Salaire de base		2 500,00 €
Avantage en nature		11,00 €
Salaire brut		2 511,00 €
Cotisations salariales	$2\,511,00 \times 11,31\%$	283,99 €
Mutuelle salariale		20,00 €
CSG CRDS 2,90 %	$((2\,511,00 \times 98,25\%) + 30) \times 2,90\%$	72,41 €
CSG CRDS 6,80 %	$((2\,511,00 \times 98,25\%) + 30) \times 6,80\%$	169,80 €
Total des retenues		546,20 €
Avantage en nature		-11,00 €
Remboursement repas	$28 + 15 + 12$	55,00 €
Net à payer	$2\,511,00 - 546,20 + 55 - 11,00$	2 008,80 €
Net imposable	$2\,511,00 - 546,20 + 30 + 72,41$	2 067,21 €

# Application 5

- Le restaurateur nourrit un salarié lors de ses présences durant sa semaine d'emploi :

Lundi : Présence de 10 à 15 heures

Mardi : Présence de 7 heures à 11 heures puis de 15 heures à 19 heures

Mercredi : Présence de 14 à 21 heures

Lundi	Avantage en nature	3,65 €
Mardi	Avantage en nature	3,65 €
Mercredi	Avantage en nature	3,65 €
Avantage en nature		10,95 €
Salaire de base	20 heures * 14 €	280,00 €
Avantage en nature		10,95 €
Salaire brut		290,95 €
Cotisations sociales	290,95 * 11,31 %	32,91 €
CSG CRDS 2,90 %	290,86 * 98,25 % * 2,90 %	8,29 €
CSG CRDS 6,80 %	290,86 * 98,25 % * 6,80 %	19,43 €
Total des retenues		60,63 €
Avantage en nature		-10,95 €
Net à payer	290,95 - 60,63 - 10,95	219,37 €
Net imposable	290,86 - 60,63 + 8,29	238,52 €

# La déduction forfaitaire spécifique

# Un aperçu rapide

Cette déduction s'applique jusqu'en fin 2020 sur les cotisations de certaines professions bien déterminées.  
Citons par exemple :

- Les ouvriers du bâtiment
- Les mannequins
- Les conducteurs d'engins de travaux publics
- Et bien d'autres professions, voir liste :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/la-deduction-forfaitaire-specifi.html>

Elle consiste à intégrer les frais professionnels dans le salaire brut et puis appliquer ensuite une déduction calculée d'après un taux propre à chaque profession sur le total salaires et frais.

Le salaire ainsi calculé appelé brut abattu servira d'assiette de calcul des cotisations salariales.

Les cotisations CSG CRDS ne sont pas concernées et sont calculées sur la base du salaire brut et non du salaire brut abattu.

Le système a une limite de 7 600 € d'abattement par salarié et par an. Passé ce montant les frais restent incorporés au salaire brut mais les cotisations sont calculées sans abattement.

Autre limite du système : Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations ne peut être inférieur au SMIC. De ce fait les salaires correspondant ou proches du SMIC ne sont pas concernés.

C'est un choix et le salarié et l'employeur peuvent ne pas y souscrire.

# Un exemple

## Les données :

Le salarié bénéficie d'un taux de déduction de 10 %. Son salaire est de 1 900 € et le montant de ces frais est de 70 € pour le mois. Pour simplification il est exonéré de prévoyance et de mutuelles.

À partir de ces données, nous allons calculer le montant des salaires nets à payer dans un cas classique puis dans le cas de déduction forfaitaire spécifique.

<b>Sans déduction</b>		
Salaire de base		1 900,00 €
Cotisations	$1\,900 * 11,31 \%$	214,89 €
CSG CRDS	$1\,900 * 98,25 \% * 9,70 \%$	181,07 €
Total de retenues		395,96 €
Frais professionnels		70,00 €
Net à payer		1 574,04 €
<b>Avec déduction</b>		
Salaire de base		1 900,00 €
Frais professionnels		70,00 €
BRUT		1 970,00 €
Abattement	$1\,970 * 10 \%$	197,00 €
Brut abattu	$1\,970 - 197$	1 773,00 €
Cotisations	$1\,773 * 11,31 \%$	200,53 €
CSG CRDS	$1\,900 * 98,25 \% * 9,70 \%$	181,07 €
Total de retenues		381,60 €
Net à payer	$1\,970,00 - 381,60$	1 588,40 €

# Les grands déplacements

# Le principe de remboursement

Les grands déplacements empêchent le salarié de regagner chaque jour son domicile. Pour être qualifié de grand déplacement deux critères sont requis :

- - La distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail est supérieure à 50 kilomètres (Aller)
- - Les transports en commun ne permettent pas le parcours en moins d'une heure trente.

Si ces deux critères sont remplis l'employeur a la possibilité l'employeur a la possibilité de rembourser les frais sur la base de frais réels sur justificatifs ou sur la base de forfaits.

Les allocations forfaitaires pour les déplacements n'excédant pas 3 mois sont fixées ainsi :

<b>REPAS SEUL</b>	
3 premiers mois	19,00 €
Du 4 <sup>ème</sup> mois au 24	16,20 €
Du 25 <sup>ème</sup> au 72 <sup>ème</sup>	13,30 €
<b>Logement et petit déjeuner à Paris, et département de Seine Saint Denis, Val de Marne et Hauts de seine.</b>	
3 premiers mois	68,10 €
Du 4 <sup>ème</sup> mois au 24 <sup>e</sup>	57,90 €
Du 25 <sup>ème</sup> au 72 <sup>ème</sup>	47,70 €
<b>Autres départements</b>	
3 premiers mois	50,50 €
Du 4 <sup>ème</sup> mois au 24 <sup>e</sup>	42,90 €
Du 25 <sup>ème</sup> au 72 <sup>ème</sup>	35,40 €

# **Les éléments à retenir**

# La prise en charge des frais de repas **SANS** obligation pour l'employeur.

## Le principe :

*Il n'entre pas dans les obligations de l'employeur de rembourser les frais de repas de ses salariés.*

## Si l'employeur n'a aucune obligation, il peut malgré tout le faire sous plusieurs formes :

### Les titres repas ou dénommés aussi tickets-restaurants.

Ce système facultatif pour l'entreprise permet l'attribution de titres de repas en exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu.

### Le paiement des frais de repas sur justificatifs ou allocations forfaitaires.

Il sera donc assujetti en totalité à cotisations salariales, patronales et impôt sur le revenu.

### La possibilité pour le salarié de prendre ses repas à la cantine de l'entreprise ou être nourri par l'employeur.

Dans ce cas, il y aura avantage en nature sur la base d'une évaluation forfaitaire définie par l'administration chaque année. En 2020, l'avantage en nature est évalué pour un montant de 4,90 € par repas. **À noter le cas des hôtels cafés, restaurants. L'avantage en nature est évalué à 3,65 € par repas et dans ce cas, il peut s'agir d'une obligation pour l'employeur !**

# La prise en charge obligatoire des frais de repas en cas de frais professionnels.

## Le principe :

*Dans ces cas, la prise en charge est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu sous condition de respect des limites légales.*

En cas de déplacement, l'employeur est tenu au remboursement des frais professionnels par le paiement d'une allocation forfaitaire ou en frais réels sur justificatifs.

## Le versement d'une allocation forfaitaire

Dans ce cas, l'employeur versera l'allocation sans tenir compte des montants réels et l'exonération sera acquise si les limites sont respectées.

Le tableau suivant présente les limites de remboursement des repas

<b>Repas pris au restaurant</b> par un salarié contraint de prendre son repas au restaurant	19,00 €
<b>Repas pris hors des lieux de travail</b> par un salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation <b>hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier</b> ).	9,30 €
<b>Repas ou collation pris sur les lieux de travail</b> par le salarié contraint de prendre une restauration <b>sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières</b> d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,70 €

En cas de dépassement, l'excédent sera soumis à cotisations et imposition.

## Le remboursement des frais réels

Ce pourra être le cas de remboursement de frais de repas au restaurant. Le paiement sera effectif sur présentation des notes de frais par le salarié.

Les montants pourront en être limités par l'employeur. C'est souvent le cas. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu par les limites de remboursement

# La prise en compte des limites d'exonération

## Les conditions d'applications des exonérations

Il faut que ces frais soient considérés comme frais professionnels ce qui est acquis dans ces deux cas :

1. Le salarié est en déplacement et n'est pas en mesure de regagner son domicile ou lieu de travail durant les temps de pause.
2. Des conditions particulières de travail (Travail posté, de nuit, d'équipe ou autres) l'obligent à une dépense supplémentaire de collation. Il s'agit dans ce cas d'une prime de panier

Dans la diapositive précédente, je vous ai présenté un tableau des limites d'exonération en 2020.

## Qu'en est-il si le montant dépasse les limites d'exonération ?

► La réalité de la dépense n'est pas établie :

Dans ce cas, il n'y aura aucune exonération et la totalité de la dépense sera intégrée en salaire brut comme avantage en nature et donc assujettie à cotisations et impôt sur le revenu.

► La réalité de la dépense est établie et l'employeur peut produire les justificatifs :

Dans ce cas l'exonération sera totale et non limitée aux montants d'exonération.

► La réalité de la dépense est établie mais l'employeur ne peut produire de justificatifs :

Dans ce cas l'excédent entre la dépense et la limite sera soumis à cotisations et imposition sur le revenu.