

## Actualité sociale

### Plafonds d'exonération des frais professionnels pour 2025

Le remboursement au salarié des dépenses qu'il a engagées en contrepartie ou à l'occasion du travail est représentatif de frais professionnels qui peuvent être exclus de l'assiette des cotisations sociales et donc exonérées de cotisations sociales, dans des conditions et limites désormais prévues par un nouvel arrêté du 4 septembre 2025, abrogeant l'arrêté du 20 décembre 2002.

Y sont notamment précisées des dispositions qui apparaissaient uniquement dans le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (« BOSS ») jusqu'ici. Le nouvel arrêté prévoit également la suppression de la déduction forfaitaire pour frais professionnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2032 pour l'ensemble des secteurs qui n'étaient pas encore concernés par cette suppression progressive.

Si le remboursement des frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur est une obligation légale, rien n'interdit toutefois à l'employeur de prévoir des montants *maxima* de remboursement.

Lorsque le montant du remboursement forfaitaire des frais professionnels est fixé par une convention collective, un accord collectif ou le contrat de travail des salariés, il convient de se référer aux clauses concernées.

Pour éviter d'éventuels abus de la part de salariés indécents, il peut même s'avérer prudent de prévoir un montant maximum de remboursement pour une nuit d'hôtel ou un repas pris au restaurant. En cas de difficultés pour déterminer un montant précis, il est également possible de se référer à une catégorie maximale (par exemple, hôtel \*\* ou \*\*\*).

De même, l'employeur peut opter pour l'attribution d'allocations forfaitaires pour frais professionnels dont le montant est fixe et indépendant du montant des frais réellement engagés par le salarié.

En effet, deux modalités de remboursement peuvent être prévues par l'employeur :

- Le remboursement « aux frais réels » correspondant au remboursement des montants effectivement dépensés par le salarié contre remise par ce dernier des justificatifs (notes d'hôtels et de restaurants), sachant qu'il est possible de prévoir des *maxima* de remboursement ;
- L'attribution d'une allocation forfaitaire pour frais professionnels, indépendante du montant des frais réellement engagés par le salarié (l'employeur prudent devra néanmoins exiger du salarié des justificatifs de la réalité du déplacement invoqué).

Dans la seconde 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 étant réputée remplie si le montant des allocations ne dépasse pas certains plafonds.

Autrement dit, en cas d'option pour le système des allocations forfaitaires pour frais professionnels, il est possible de rembourser au salarié un montant supérieur à celui qu'il a effectivement dépensé, sans s'acquitter pour autant de cotisations sociales, mais à la condition que ce montant ne dépasse pas les plafonds publiés par l'administration.

Ces plafonds sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. L'arrêté du 4 septembre 2025 confirme les plafonds du BOSS applicables aux frais engagés pour l'année 2025 :

| Frais de repas                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Situations admises                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Maximum déductible |
| <b>Restauration sur le lieu de travail</b><br>en raison des conditions particulières d'organisation du travail<br><i>(travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé ou de nuit)</i>                                                                                                                | 7,40 €             |
| <b>Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise</b><br><i>(le salarié est empêché de regagner sa résidence ou son lieu de travail et<br/> il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages l'obligent à prendre son repas au restaurant. Exemple : salarié occupé sur un chantier.)</i> | 10,30 €            |
| <b>Repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel</b><br><i>(le déplacement empêche le salarié de regagner sa résidence)</i>                                                                                                                                                                     | 21,10 €            |

| <b>Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle</b><br><i>(changement de résidence en raison d'un changement de poste de travail)</i> |                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif                                             | 84 € par jour, dans la limite de 9 mois                                                                       |
| Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement                                                                                    | 1683,80 € majorés de 140,40 € par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants), dans la limite de 2 104,70 € |

A noter que le salarié est présumé placé dans cette situation lorsque le trajet de l'ancien lieu de résidence à celui du nouveau poste de travail ne peut être parcouru en moins d'1h30. Le critère de la distance d'au moins 50 kilomètres n'est pas repris par le nouvel arrêté.

| <b>Grand déplacement en métropole</b><br><i>(Des règles particulières existent pour l'étranger et les DROM COM)</i> |                          |                                               |                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|
|                                                                                                                     | Maximum déductible       |                                               |                                                |
|                                                                                                                     | Pour les 3 premiers mois | Du 4 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois | Du 25 <sup>ème</sup> au 60 <sup>ème</sup> mois |
| Par repas                                                                                                           | 21,10€                   | 17,90€                                        | 14,80€                                         |
| Indemnité journalière Logement et petit déjeuner en Région Parisienne (département 75-92-93-94)                     | 75,60€                   | 64,30€                                        | 52,90€                                         |
| Indemnité journalière Logement et petit déjeuner en Province (autres départements)                                  | 56,10€                   | 47,70€                                        | 39,30€                                         |

Coffra group  
 Société Pluri-professionnelle d'Exercice des professions d'Avocats, d'Experts-Comptables et de Commissaires aux Comptes par actions simplifiée  
 SAS au capital de 1 520 400 €  
 R.C.S. Paris 422 988 220 - T.V.A. FR 02 422 988 220  
 Inscrite au Barreau de Paris (Toque L0043)  
 Membre de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Paris  
 Inscrite au Tableau de l'Ordre des Experts-Comptables de Paris Ile-de-France

L'arrêté du 4 septembre 2025 prévoit des limites d'exonération pour les situations de grand déplacement allant jusqu'à une durée de cinq ans - contre six ans dans l'arrêté précédemment applicable.

## Indemnisation du salarié en situation de télétravail

La pratique du télétravail repose sur le volontariat, mais l'indemnisation des salariés en télétravail est, quant à elle, **obligatoire** !

Le nouvel arrêté du 4 septembre 2025 intègre la possibilité, déjà prévue par le BOSS, de déduction de frais de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

On distingue deux types d'indemnisation.

### 1. La prise en charge des frais inhérents à l'exercice de l'activité en télétravail

Ce sont les frais engagés par le salarié du fait de la situation de télétravail. On retrouve par exemple la consommation supplémentaire d'électricité et de chauffage, les dépenses de mobilier, l'adaptation du local, etc.

Le versement de cette indemnité se fait le plus souvent sous la forme forfaitaire à cause la difficulté d'évaluation de la part relevant d'un usage professionnel ou personnel.

L'indemnité forfaitaire peut se calculer de deux façons. En l'absence de fixation par une convention collective, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de :

- 2,70 € par jour de télétravail dans la limite de 59,40 € par mois OU
- 10,90 € par mois si une journée de télétravail est effectuée par semaine ;
- 21,80 € par mois si deux jours de télétravail sont effectués par semaine, etc.

L'indemnité forfaitaire de télétravail fixée par une convention collective, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe est exonérée selon des limites plus élevées :

- 3,25 € par jour de télétravail dans la limite de 71,50 € par mois OU
- 13 € par mois si une journée de télétravail est effectuée par semaine ;
- 26 € par mois si deux jours de télétravail sont effectués par semaine, etc.

Au-delà de ces limites, cette indemnité forfaitaire n'est pas exonérée de cotisations sociales ni d'impôt sur le revenu.

## 2. L'indemnité d'occupation du domicile à titre professionnel

Attention : L'indemnité d'occupation n'est due au salarié qu'en cas d'absence de mise à disposition d'un local professionnel ou si le télétravail fait suite à une demande du médecin du travail. Son montant est variable et dépend de l'importance de la sujétion.



**Viviane KROSSE**  
Associée,  
Avocat à la Cour

[vkrosse@soffal.fr](mailto:vkrosse@soffal.fr)



**Gabrielle MENARD**  
Avocat à la Cour

[gmenard@soffal.fr](mailto:gmenard@soffal.fr)



**Amandine Hanns**  
Juriste

[ahanns@soffal.fr](mailto:ahanns@soffal.fr)

Coffra group  
Société Pluri-professionnelle d'Exercice des professions d'Avocats, d'Experts-Comptables et de Commissaires aux Comptes par actions simplifiée  
SAS au capital de 1 520 400 €  
R.C.S. Paris 422 988 220 - T.V.A. FR 02 422 988 220  
Inscrite au Barreau de Paris (Toque L0043)  
Membre de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Paris  
Inscrite au Tableau de l'Ordre des Experts-Comptables de Paris Ile-de-France