

# fiche pratique

---

## Comment les frais professionnels doivent-ils être remboursés ?

● Les frais que le salarié engage pour les besoins de son activité professionnelle doivent être supportés par l'employeur. Les remboursements ainsi effectués échappent, dans certaines limites, aux cotisations sociales.

---

### Le remboursement est-il impératif ?

● Oui. La Cour de cassation considère que les salariés ne doivent pas assumer eux-mêmes les frais qu'ils ont exposés pour les besoins de leur activité professionnelle dans l'intérêt de l'employeur. C'est à ce dernier de les supporter [Cass. soc., 15 juin 2005, n° 03-44.936]. Le remboursement des frais professionnels s'impose donc, peu importe que le contrat de travail ou la convention collective soient muets sur le sujet. Sont visées par cette obligation les dépenses effectivement exposées par le salarié et inhérentes à son emploi, c'est-à-

dire les frais qui découlent des conditions d'exécution du travail et qui lui imposent une charge supérieure à celles liées à la vie courante. Il s'agit par exemple des frais de repas, de déplacements, de mutation, ou encore de ceux résultant de l'utilisation par le salarié de son propre matériel informatique. De même, selon ce principe, l'employeur est tenu de rembourser les frais engagés par le salarié pour sa défense lors d'un procès pénal dès lors que cette procédure est liée à l'exercice de ses fonctions. Et ce, quelle que soit l'issue du procès [par exemple pour une affaire où le client d'un assureur avait porté plainte contre le salarié pour faux en écriture : Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.612].

## Selon quelles modalités ?

→ **Remboursement des dépenses réelles.** En principe, les frais professionnels doivent être remboursés sur la base des dépenses réellement engagées par le salarié, avec factures à l'appui, sans pouvoir être imputés sur sa rémunération. L'employeur peut soit rembourser le salarié, soit payer directement le restaurateur, l'hôtelier, etc.

→ **Versement d'allocations forfaitaires.** Il est également possible de convenir que le salarié conservera la charge des frais professionnels moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire. Dans ce cas, le salaire proprement dit doit rester au moins égal au Smic ou au minimum conventionnel. Par ailleurs, l'employeur ne peut pas fixer de manière unilatérale les conditions de prise en charge des frais à un montant inférieur à leur coût réel. Si tel est le cas, le salarié a droit à un complément de remboursement [Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 0744.477].



### ATTENTION

Quelques frais ne peuvent être remboursés que sur la base des dépenses réellement engagées : télétravail, utilisation par le salarié de son propre matériel informatique, certaines dépenses liées à la mobilité professionnelle.

## Le remboursement est-il soumis à cotisations ?

Les remboursements des dépenses professionnelles effectués sur la base des frais réels échappent à cotisations sociales si le caractère de frais professionnels n'est pas contesté et si l'employeur peut produire des justificatifs (note, facture...). Quant aux allocations forfaitaires, elles sont présumées utilisées conformément à leur objet et donc exonérées de charges dès lors qu'elles restent dans les limites fixées par arrêté [Arr. 20 déc. 2002, JO 27 déc.]; (voir Mémo social 2009, nos 2306 et s.). Dans ce cas, l'employeur est dispensé de produire des justificatifs. Attention tout de même, l'exonération suppose que le salarié ait bien engagé une dépense supplémentaire [Cass. 2<sup>e</sup> civ., 21 févr. 2008, n° 07-12.230].



### ATTENTION

Les salariés bénéficiant d'un abattement supplémentaire forfaitaire pour frais (VRP, journalistes, ouvriers du bâtiment, etc.) ne peuvent en principe le cumuler avec des remboursements de frais.

## Quelle est la prescription ?

→ Toute action afférente au salaire se prescrit par **cinq ans** [C. trav., art. L. 3245-1]. Tel est

le cas d'une action tendant au remboursement de frais professionnels. Un salarié ne peut donc plus réclamer à son employeur un tel remboursement au-delà d'un délai de cinq ans après avoir engagé les dépenses [Cass. soc., 14 déc. 2006, n° 05-41.200].

→ L'employeur peut-il, en revanche, exiger que les salariés lui fournissent les justificatifs dans un délai plus restreint ? Sur ce point, la Cour de cassation vient d'opérer un virage à 180°. Dans une récente affaire, un employeur avait décidé par note de service que les salariés devaient, pour être remboursés, produire les justificatifs de leurs frais professionnels dans un délai d'un mois. Par une décision datée du 20 mai 2009, la Cour avait jugé ce procédé contraire aux dispositions d'ordre public relatives au paiement des sommes dues au titre du contrat de travail (voir Social pratique n° 528, p. 17). Mais les services de la Cour de cassation ont fait savoir qu'il ne fallait pas tenir compte de cet arrêt, cette dernière venant d'en rendre un nouveau dans la même affaire dans lequel elle considère cette fois que la note de service était bel et bien valable. Autrement dit, peu importe la prescription quinquennale : l'employeur peut tout à fait ne laisser aux salariés qu'un délai restreint pour transmettre les justificatifs de leurs frais professionnels [Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 0745.722].