



## LETTRÉ CIRCULAIRE

n° 2015-0000034

GRANDE DIFFUSION ¶

Réf Classement 1.012.0

Montreuil, le 06/07/2015

**DIRECTION DE LA  
REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU  
SERVICE**

**EXPERTISE ET  
PRODUCTION JURIDIQUE**

**Affaire suivie par :**  
BS/MC/ER

### OBJET

**Frais de déplacement des salariés intérimaires des Entreprises de Travail Temporaires (ETT) et des salariés en mission des Sociétés de Services en Ingénierie Informatique (SSII).**

*Texte à annoter : LCIR n°2003-0000014, LCIR n°2005-0000129, LCIR n°2012-0000003*

La présente circulaire apporte des précisions relatives au régime social applicable aux remboursements de frais professionnels supplémentaires engagés par les salariés intérimaires des ETT et les salariés en mission des SSII.

En application de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, tout avantage en espèces ou en nature versé en contrepartie ou à l'occasion du travail doit être soumis à cotisations, à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels dans les conditions et limites fixées par arrêté interministériel.

Les conditions de remboursements des frais professionnels en franchise de prélèvements sociaux sont fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 et ont été précisées par les circulaires ministérielles modifiées n° 2003/07 du 7 janvier 2003 et n°2005/389 du 19 août 2005.

Ces frais sont des charges de caractère spécial liées à la fonction ou l'emploi du salarié ou assimilé qu'il supporte dans le cadre de ses missions. Leur indemnisation s'effectue soit sous la forme d'un remboursement au réel sur justificatifs ou bien sur la base d'allocations forfaitaires.

Le régime social applicable aux remboursements de frais professionnels supplémentaires engagés par les salariés intérimaires des ETT et les salariés en mission des SSII est apprécié à partir de ces textes, indépendamment des règles d'indemnisation mises en œuvre par ces entreprises conformément à leur politique de gestion des ressources humaines.

La Direction de la Sécurité sociale a apporté des précisions sur le régime social des indemnités de petits et de grands déplacements dans ces secteurs d'activité.

La présente circulaire a pour objet de diffuser ces éléments.

## **1. LES PETITS DÉPLACEMENTS**

1)

2) Comme le prévoit l'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002, le salarié est considéré en situation de petit déplacement lorsqu'il est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour prendre ses repas. Les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas sont réputées être utilisées conformément à leur objet dans la limite du forfait. Ces indemnités sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

L'appréciation de la situation de petit déplacement se fait donc à partir du lieu habituel de travail. En ce qui concerne les salariés en mission au sein d'un établissement de l'entreprise cliente (intérimaires ou consultants), la Cour de cassation considère que le salarié en mission est sur son lieu de travail habituel dès lors que le poste de travail occupé dans l'entreprise cliente est fixe.

Selon cette jurisprudence le régime social des frais de repas des salariés en mission dans l'entreprise cliente est, dans ce cas, celui applicable aux salariés sédentaires (ETT : Cass.Soc., 6 mai 1985, *Sté Soloprest c/Urssaf de Meurthe et Moselle*, n°83-15748 ; SSII : Cass. Civ. 2ème, 21 février 2008, *Urssaf de Lyon c/Société Altran Technologie*, n°07-12230). La jurisprudence ne se place ainsi pas sur le terrain de la

durée de la mission.

Le ministère a précisé à cet égard qu'il y a lieu d'admettre que l'entreprise cliente ne devient le lieu habituel de travail que lorsque la mission du salarié excède une durée de trois mois.

Par conséquent, les indemnités de repas versées durant les trois premiers mois de la mission, auprès de la même entreprise cliente, donnent lieu à exonération de cotisations et contributions sociales.

Au-delà de cette durée de trois mois, c'est seulement si la mission du salarié intérimaire implique des déplacements professionnels que les repas pris hors des locaux de l'entreprise cliente constituent des dépenses supplémentaires dont l'indemnisation peut être exemptée de l'assiette des cotisations sur la base de l'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002.

#### 1.1. Modalités d'appréciation de la période de trois mois

La durée de trois mois équivaut à 55 jours de travail réalisés en continu.

Par souci de simplification, il est demandé d'apprécier cette durée de date à date sans neutraliser les périodes de suspension (arrêt maladie, congés payés...).

En revanche, en cas de pratique s'apparentant à de l'abus de droit revenant à répéter des contrats de mission d'une durée inférieure à trois mois pour le même salarié au sein de la même entreprise cliente pour une mission équivalente, il est demandé de requalifier à partir du 56<sup>ème</sup> jour de travail réalisé de manière discontinue l'entreprise cliente comme le lieu habituel de travail.

Ainsi, pendant les trois premiers mois de la mission, décomptés de date à date, les indemnités de repas qui sont versées au salarié en mission ont le caractère de frais professionnels et sont exclues de l'assiette des cotisations sociales dans la limite d'un forfait ou en totalité sur présentation des justificatifs, à condition qu'il soit établi que le salarié se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence ou l'ETT / la SSII pour prendre ses repas.

A compter du premier jour du quatrième mois consécutif de la mission, les indemnités de repas qui lui sont éventuellement versées n'ont plus le caractère de frais professionnels et doivent être intégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (sauf si la mission implique des déplacements professionnels hors des locaux de l'entreprise cliente).

#### 1.2. Précision relatives aux titres restaurant

Il est admis que des titres-restaurant puissent être un moyen de paiement des repas pris dans le restaurant d'entreprise de l'entreprise cliente dès lors que ce restaurant :

- bénéficie d'un taux de TVA réduit,

- est agréementé par la Commission nationale des titres restaurant,
- applique un tarif à l'exclusion de toute participation patronale (PP).

L'exonération de la contribution patronale au financement des titres-restaurant n'est pas cumulable avec l'exonération des indemnités de repas.

## **2. LES INDEMNITÉS DE GRAND DÉPLACEMENT**

Comme le prévoit l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, le salarié est considéré en situation de grand déplacement lorsqu'il est en déplacement professionnel et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle.

Il en résulte que l'appréciation de la situation de grand déplacement se fait à partir du domicile habituel du salarié.

Conformément aux précisions apportées par cet article, les salariés en mission au sein d'un établissement de l'entreprise cliente (intérimaires ou consultants) sont réputés en situation de grand déplacement lorsque :

- la distance séparant le lieu de leur domicile habituel du lieu de leur mission est au moins égale à 50 km (trajet aller),
- les transports en commun ne leur permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller),
- d'autres circonstances de fait les empêchent de regagner leur domicile habituel.

Lorsque ces conditions sont réunies, les indemnités de repas (midi et soir) et d'hébergement qu'ils perçoivent sont présumées avoir le caractère de frais professionnels et sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite des forfaits ou en totalité sur présentation des justificatifs.

Le salarié est en effet empêché de regagner sa résidence habituelle, l'hébergement provisoire ne constituant pas sa résidence habituelle.

Toutefois, même si ces circonstances sont réunies, si l'Urssaf établit que le salarié regagne effectivement son domicile chaque soir ou en cas de mise à disposition gratuite d'un logement par l'employeur, les indemnités de grand déplacement qu'il perçoit n'ont plus le caractère de frais professionnels (puisqu'il n'engage pas de frais supplémentaires) et doivent être intégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

### **2.1 Indemnisation au réel de la location d'un logement**

Concernant la location meublée ou non meublée d'un logement indemnisée au réel

(sur la base de justificatifs), le ministère précise que l'entreprise qui rembourse un mois complet de frais d'hébergement, peut les déduire dans leur totalité et ce même si les salariés n'occupent pas les lieux durant le mois entier.

En effet, le bail et les loyers acquittés sont inhérents à l'emploi et réellement justifiés dans leur globalité par les conditions du déplacement.

## 2.2 Situation des salariés étrangers en mission au sein d'entreprises clientes situées en France

Afin de se conformer aux règlements communautaires de coordination, la direction de la Sécurité sociale admet que les salariés en mission ayant leur domicile à l'étranger peuvent, en l'absence (dûment attestée) de résidence fixe en France à proximité de leur lieu de travail (entreprise cliente) bénéficier d'une indemnisation de leurs frais professionnels au titre du grand déplacement dans les mêmes conditions que les salariés métropolitains, eux-mêmes placés en situation de grand déplacement.

**Le Directeur**

**Jean-Louis REY**