



Frais professionnels sur rémunération

Les frais professionnels du salarié peuvent-ils être imputés sur sa rémunération ?

Frais professionnels : rappels

La notion de frais professionnels représente une dépense :

- ✓ effectivement engagée par le salarié ;
- ✓ inhérente à la fonction ou à l'emploi de celui-ci ;
- ✓ exposée dans l'intérêt de son employeur.

En pratique, les dépenses exposées par un salarié peuvent adopter différentes formes : frais de nourriture, frais de mobilité, frais de transport, frais liés aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), etc.

Cette notion est parfois confondue avec celle **d'avantage en nature** dont l'objet est de **permettre au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter**. Elle se matérialise alors par la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service (ex : logement de fonction, mise à disposition d'un véhicule, etc.).

Cette confusion peut notamment jaillir au moment de la fixation de la rémunération du salarié. Dès lors, pouvez-vous y déduire les frais que celui-ci a engagés pour les besoins de son activité ?

Frais professionnels : obligatoirement supportés par l'employeur

Non, vous ne pouvez pas imputer les frais professionnels du salarié sur sa rémunération.

Contrairement aux avantages en nature, les frais professionnels n'ont pas la nature de salaire. A ce titre, nous vous rappelons que, dans certaines limites et sous certaines conditions, les sommes représentatives de frais professionnels ne sont pas soumises à cotisations et contributions sociales.

De ce fait, vous ne pouvez pas insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant une telle prise en charge. Si vous outrepassiez cette interdiction, cette dernière sera réputée **non écrite** et donc **inopposable** au salarié.

Ceci signifie également que vous devez assurer le remboursement de ces frais. Trois modalités sont ainsi envisageables :

- ✓ **au réel** : à savoir sur la base des dépenses réellement engagées et justifiées ;
- ✓ **au forfait** : c'est-à-dire par le versement d'une allocation/indemnité dont le montant est évalué au préalable par un accord collectif, le contrat de travail ou une décision unilatérale.

Enfin, vous pouvez prévoir que, moyennant le **versement d'une somme forfaitaire fixée à l'avance**, le salarié conservera la charge de ses frais professionnels. Veuillez toutefois à :

- ✓ insérer une clause dans le contrat de travail constatant la différence de nature entre la rémunération du salarié et l'allocation forfaitaire destinée au remboursement des frais professionnels ;
- ✓ respecter le SMIC et le minima conventionnel ;
- ✓ proportionner l'allocation forfaitaire aux montants réellement engagés.

Cette dernière modalité, en réalité, concerne généralement certaines professions qui, pour bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique, doivent effectivement supporter des frais importants au cours de leur activité professionnelle (ex : journalistes, mannequins, chefs d'orchestres, ouvriers et apprentis du bâtiment...).

Preuve par enregistrement

Harcèlement moral : un enregistrement clandestin produit par le salarié peut être recevable

Dans la lignée de ses dernières décisions, la chambre sociale vient rappeler qu'un enregistrement, même clandestin, peut être produit en justice par un salarié afin d'établir l'existence d'un harcèlement moral dès lors que cela était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur qui en découle était strictement proportionnée au but poursuivi. [Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900]