

Frais de nourriture et de logement des salariés : prise en charge et régime social

L'employeur doit-il obligatoirement prendre en charge les frais de nourriture et de logement des salariés ?

Non, l'employeur n'est tenu de rembourser ces frais **que s'ils constituent des frais professionnels**, c'est-à-dire des dépenses engagées par le salarié **dans l'intérêt de l'entreprise et pour les besoins de son activité**. Ces frais ne peuvent pas être déduits du salaire.  *C. SS. art L. 136-1-1*

L'employeur peut prendre en charge les frais professionnels exposés par le salarié sous forme de remboursements au réel sur justificatifs ou calculés forfaitairement, ou sous forme de versement d'une somme globale se décomposant en 2 éléments de nature différente : la rémunération proprement dite et l'indemnisation des frais professionnels, le salarié conservant alors la charge de ces frais.

Dans ce cas, il convient de stipuler distinctement le montant de la rémunération proprement dite et celui de l'allocation forfaitaire pour frais. Cette possibilité est subordonnée à la condition que :

→ Cette somme ne soit pas manifestement disproportionnée par rapport aux frais réels.

 *Cass. soc. 08.07.2020 n° 18-24.546*

→ Et que la rémunération proprement dite du salarié reste chaque mois au moins égale au Smic.  *Cass. soc. 10.11.2004 n° 02-41.881*

Dans quels cas les frais de repas ou de logement sont-ils qualifiés de frais professionnels ?

Ces frais sont considérés comme professionnels **lorsque les conditions de travail imposent au salarié des dépenses supplémentaires**. Par exemple :

→ Un ouvrier contraint de déjeuner sur un chantier à cause des horaires de travail ;

→ Un salarié en **grand déplacement**, selon les critères fixés par la réglementation.

Dans ces situations, l'employeur doit **prendre en charge les frais** correspondants.

Et si ces dépenses ne sont pas des frais professionnels ?

Dans ce cas, **l'employeur n'est pas tenu de les prendre en charge**. S'il le fait :

→ Il s'agit d'un **avantage en espèces**, si une somme d'argent est versée (ex. : indemnité de repas) ;

→ Ou d'un **avantage en nature**, si le repas ou le logement est directement fourni au salarié.



Exemple

Constituent des **avantages en espèces** :

- Une indemnité de repas journalière versée à un ouvrier en déplacement ou à un salarié sédentaire ;
- Une indemnité forfaitaire versée au personnel travaillant en équipes et libre de prendre ses repas en dehors des heures habituelles réservées à l'ensemble du personnel, sans qu'il soit allégué de circonstances particulières exposant les salariés à des dépenses supplémentaires de nourriture.

Quel est le régime social applicable à la prise en charge de ces frais ?

Tout dépend de la **qualification de la dépense** : frais professionnels ou avantage en nature/en espèces.

Les sommes versées au salarié en remboursement de frais qu'il a engagés pour l'accomplissement de ses missions sont en effet exonérées des cotisations de sécurité sociale dans certaines conditions et limites. En revanche, les avantages en espèces ou en nature y sont assujettis.



Quelles sont les règles en cas de frais professionnels ?

Les remboursements de frais professionnels sont exonérés de cotisations sociales s'ils remplissent deux conditions :

1. **Lien avec l'activité professionnelle** : les dépenses doivent découler de charges spéciales inhérentes à l'emploi (par exemple, un salarié en déplacement ou sur chantier éloigné de son domicile).
2. **Justification du montant** : l'indemnité versée doit correspondre aux frais réellement supportés par le salarié.

→ En pratique, **la preuve de la réalité des frais est difficile à apporter**. C'est pourquoi des **plafonds d'exonération sans justificatifs** sont prévus.



Exemple

En 2025, une indemnité de repas versée à un salarié en déplacement non contraint de prendre son repas au restaurant est réputée conforme pour la part ne dépassant pas **10,30 €**.

Et si l'employeur accorde un avantage sans lien professionnel ou non justifié ?

Dans ce cas, les sommes versées ou prestations fournies sont intégralement **soumis aux cotisations sociales**, car elles sont assimilées à des avantages :

- **En espèces** : par exemple, une indemnité repas versée à un salarié sédentaire dans des conditions normales. Une exonération n'est possible **que par le biais de titres-restaurant**.
- **En nature** : lorsqu'un repas ou un logement est directement fourni au salarié. Dans ce cas, leur valeur est **ajoutée à la rémunération brute** pour calculer les cotisations.

L'évaluation de l'avantage se fait :

- En principe **selon sa valeur réelle** ;
- Pour la nourriture et le logement, l'employeur peut choisir d'appliquer des **forfaits fixés par la sécurité sociale** (revalorisés chaque année), sauf si une convention collective ou un accord fixe une valeur plus élevée.

La participation éventuelle du salarié vient en déduction de l'avantage à prendre en compte.

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume