



# La mobilité dans les SII (BET syntec cinov) et ETT (intérim) enfin cadrée par l'ACOSS

Actualité législative publié le 02/09/2015, vu 4964 fois, Auteur : [Presco RH](#)

**Une actualité dont il n'y a pas beaucoup écho concernant la mobilité des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (ETT) et des salariés en mission des sociétés de services en ingénierie informatique (SSII). En effet, le travail de ces collaborateurs nécessite mobilité chez le client pour la réalisation de leur mission. Or la prise en charge de ces dépenses par l'employeur est selon le cas considérée par les URSSAF soit en frais, soit en avantage en nature. Nuance qui n'est pas sans conséquences quant aux charges sociales et fiscales sur ces sommes ! Enfin l'ACOSS dans sa circulaire du 6 juillet 2015 précise la notion de lieu de travail habituel au cas des salariés intérimaires des ETT et des salariés en mission des SSII.**

Une actualité dont il n'y a pas beaucoup écho concernant la mobilité des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (ETT) et des salariés en mission des sociétés de services en ingénierie informatique (SSII).

**En effet, le travail de ces collaborateurs nécessite mobilité chez le client pour la réalisation de leur mission. Or la prise en charge de ces dépenses par l'employeur est selon le cas considérée par les URSSAF soit en frais, soit en avantage en nature.**

Nuance qui n'est pas sans conséquences quant aux charges sociales et fiscales sur ces sommes !

**Enfin l'ACOSS dans sa circulaire du 6 juillet 2015 précise la notion de lieu de travail habituel au cas des salariés intérimaires des ETT et des salariés en mission des SSII.**

Le principe : la notion de déplacement professionnel nécessite l'exercice d'une activité hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier et l'impossibilité pour le salarié de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour prendre son repas.

Ainsi, dans la situation de déplacement professionnel, il est impératif de définir le « lieu habituel du travail ». Notion qui avant cet été était imprécise et source d'insécurité car aucune limite temps n'était donnée pour définir le lieu habituel de travail.

**Avant la circulaire ACOSS de cet été la question était traitée partiellement dans la réponse ministérielle n°94 de la circulaire DSS du 19 août 2005** ([http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/circ\\_4qr.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/circ_4qr.pdf)) car ce document n'énonce pas que les salariés (consultants des SII ou intérimaires des ETT) doivent être considérés comme étant en situation de déplacement, quelles que soient les conditions dans lesquelles se déroule leur activité. Elle ne trouve donc à s'appliquer que lorsque la situation de déplacement professionnel est avérée. Aussi, dès lors que les salariés sont affectés exclusivement et définitivement sur le chantier ou le site extérieur à l'entreprise, ils doivent être considérés comme des salariés sédentaires.

**Devant ce vide législatif, les juges ont pu apprécier les situations de déplacement dans plusieurs arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation :**

Ainsi, pour les salariés affectés exclusivement mais non définitivement sur un chantier ou un site extérieur à l'entreprise, il a été jugé que ne sont pas en situation de déplacement et ne peuvent donc être considérés comme occupés hors des locaux de l'entreprise :

- des salariés travaillant exclusivement sur le chantier d'une centrale thermique, ce chantier présentant les caractéristiques d'un chantier durable, à savoir plus de 4 ans (Cass.Soc. 6 mai 1985, Sté Soloprest c/Urssaf de Meurthe et Moselle).
- des salariés travaillant exclusivement sur le site d'un arsenal pendant 4 ans (Cass.Soc. 11 février 1999 Sté Tuyauterie et Chaudronnerie du Cotentin c/Urssaf de la Manche).

Dans un autre arrêt la Cour a considéré que doivent être considérés en situation de déplacement des salariés qui exercent leur activité sur un seul site pendant moins d'un an (Cass soc. 20 mai 1999, Urssaf de la Manche C/Sté Lepasant).

Bien que ces décisions aient été rendues sur le fondement de l'arrêté du 26 mai 1975 précédant l'arrêté du 20 décembre 2002, les principes dégagés sont applicables.

Dans un arrêt du 21 février 2008 (Cass 2ème Chambre Civile Urssaf de Lyon c/Société Altran Technologie), la Cour énonce dans l'un des attendus que les dépenses engagées afin de s'alimenter à l'heure habituelle du déjeuner par des salariés détachés plus de 6 mois dans une entreprise cliente ne sont pas des frais professionnels.

**Ce vide qui vient d'être comblé par la circulaire ACOSS du 6 juillet 2015 qui donne une définition du lieu habituel de travail imposant une limite de temps passé sur un même lieu pour que la situation de déplacement soit retenue (ou pas).**

*La lettre-circ. ACOSS 2015-34 du 6 juillet 2015 en résumé :*

L'employeur peut rembourser à un salarié en déplacement professionnel, en exonération de cotisations, des frais de repas (« petit » déplacement) ou de repas et d'hébergement (« grand » déplacement).

L'application de ces notions au cas des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (ETT) et des salariés en mission des sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) est précisée par la lettre-circ. ACOSS 2015-34 du 6 juillet 2015 :

- Le salarié est considéré comme en « petit » déplacement tant que la durée de la mission auprès d'une même entreprise cliente ne dépasse pas 3 mois. Les frais de repas peuvent donc être remboursés en exonération au titre des frais professionnels.
- À partir du 4<sup>e</sup> mois de la mission, seuls les remboursements de frais de repas liés à des

déplacements hors de l'entreprise cliente peuvent être exonérés.

- Si un salarié en grand déplacement loue un logement, l'employeur peut, sur justificatifs, rembourser en exonération de cotisations les frais de location du mois dans leur totalité, sans effectuer de prorata si le salarié n'occupe pas le logement durant le mois entier.
- Un salarié en mission ayant son domicile à l'étranger peut, en l'absence de résidence fixe en France à proximité de son lieu de travail, être indemnisé au titre du grand déplacement comme un salarié métropolitain.

**Aussi, en résumé, un cadre est enfin donné à cette mobilité pour autant il appartient toujours à l'employeur de démontrer que les circonstances de fait quant à la situation de déplacement sont établies.**

**Presco RH vous propose des solutions RH pour sécuriser vos pratiques, bénéficiez d'un accompagnement expert RH des BET syntec cinov**

<http://www.leperiscop.fr/presco-rh-un-nouveau-catalogue-de-37-formations/>