Chiffres de référence
Social/RH

Chiffres-clés

Janvier 2024

Sommaire

SOMMAIRE 1

INDICE SYNTEC 2

SMIC 2

REMUNERATION CONVENTIONNELLE DES SALARIES 3

- SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ETAM APPLICABLES DEPUIS LE 1ER JANVIER 2023 3
- SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS CADRES APPLICABLES DEPUIS LE 1ER AOUT 2022 4
- CONDITIONS DE REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES EN MODALITE 2 (REALISATION DE MISSIONS) DEPUIS LE 1ER JANVIER 2024 5
- REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DEPUIS LE 1ER JANVIER 2024 6
- REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE 6

GRATIFICATION MENSUELLE OBLIGATOIRE POUR LES STAGES DE PLUS DE 2 MOIS 9

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE AU 1ER JANVIER 2024 9

- TITRE-RESTAURANT 9
- FORFAIT MOBILITE DURABLE 10

INDEMNITE TELETRAVAIL – LIMITES D'EXONERATION POUR 2024 10

FRAIS PROFESSIONNELS – LIMITES D'EXONERATION POUR 2024 11

- FRAIS DE REPAS 11
- GRAND DEPLACEMENT EN METROPOLE 11
- GRAND DEPLACEMENT A L'ETRANGER 12
- FRAIS PROFESSIONNELS LIES A LA MOBILITE 2024 12

BAREME FISCAL DES INDEMNITES KILOMETRIQUES 2023 12

- BAREME FISCAL APPLICABLE AUX VEHICULES AUTOMOBILES 13
- BAREME FISCAL APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS 13
- BAREME FISCAL APPLICABLE AUX VEHICULES DEUX-ROUES A MOTEUR AUTRES QUE LES CYCLOMOTEURS 13

Indice Syntec

307,0 (Novembre 2023)

Créé en 1961 et reconnu par le ministère de l'Économie et des Finances en 1974, l'indice Syntec est calculé par la Fédération Syntec et communiqué tous les mois aux établissements de la branche depuis 60 ans.

Il mesure l'évolution du coût de la main d'œuvre, essentiellement intellectuelle, pour des prestations fournies, et permet ainsi de refléter le changement des coûts salariaux dans le cas de projets au long cours.

A quoi sert-il et comment est-il calculé ?

Son utilisation principale consiste en l'actualisation ou la révision de la clause financière des contrats ou marchés, notamment des secteurs professionnels représentées par la Fédération Syntec.

L'indice Syntec est fondé sur les résultats d'une enquête menée auprès d'un groupe « témoin » de sociétés représentatives des principales activités de la branche. Présentés dans un rapport mensuel, ces résultats font état :

- des effectifs moyens exprimés en équivalent temps plein,
- et du cumul des salaires bruts chargés correspondant à ces effectifs.

Un calcul est ensuite effectué pour mesurer l'évolution de la somme des masses salariales brutes chargées et de la somme des effectifs exprimés en équivalent temps plein, rapportée à la durée de travail considérée. L'indice est enfin lissé sur une période de 12 mois.

Conçu pour fournir une représentation fidèle, simple et transparente de l'évolution des coûts dans le respect des pratiques en matière de statistiques, l'indice Syntec est cité sur de nombreux supports et constitue aujourd'hui l'une des référence.

Il est rappelé que l'utilisation de l'indice Syntec a toujours été et est parfaitement facultative. Son éventuelle utilisation relève de la seule négociation des membres avec leurs cocontractants, laquelle est menée individuellement.

Pour en savoir plus sur l'utilisation de l'indice Syntec dans les contrats, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :
https://www.syntec.fr/indicateurs/indice-syntec/

SMIC

Taux horaire au **1er janvier 2024** : **11,65 €**

Le Smic horaire est passé à 11,65 euros au 1er janvier 2024.

En application de la revalorisation légale annuelle, le Smic a augmenté le 1er janvier 2024 de 1,13 %. Une hausse qui intervient à la suite de la publication par l'Insee, le 15 décembre, de l'indice des prix à la consommation pour le mois de novembre. Sur un an, la hausse est de 3,5 %.

Pour mémoire, la dernière revalorisation du Smic datait du 1er mai 2023. Il s'agissait d'une revalorisation automatique de 2,22 % due au niveau élevé de l'inflation.

Taux horaire

À compter du 1er janvier 2024, le taux horaire du Smic est ainsi porté à 11,65 euros, au lieu de 11,52 euros depuis le 1er mai 2023. Le gouvernement excluant tout coup de pouce supplémentaire, ce relèvement de 1,13 % correspond uniquement à l'application des mécanismes légaux de revalorisation.

Le décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 porte à Mayotte, le montant du Smic brut horaire à 8,80 euros, soit 1 334,67 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Montant mensuel

Le Smic mensuel applicable à compter du 1er janvier 2024 s'établit **à 1766,92 euros** sur la base de la durée légale de 35 heures (151,67 heures).

Minimum garanti

Le minimum garanti progresserait également de 1,13 % pour s'établir à 4,15 euros au 1er janvier 2024 (contre 4,10 euros depuis le 1er mai 2023).

Pour rappel, le minimum garanti est déterminé en fonction de l'indice national des prix à la consommation par application des dispositions de l'article L 3231-4 du Code du travail (article L.3231-12 du code du travail).

Le montant du minimum garanti correspond, notamment pour les hôtels, cafés, restaurants, à la valeur de l'avantage en nature à inclure dans l'assiette des cotisations au titre des repas fournis.

Rémunération conventionnelle des salariés

Rappel : L'article 7.1 - Généralités de la CCN bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil précise que :

« Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.
Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :
- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;
- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième (1/12) ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95% du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92% en cas d'existence d'un treizième (13e) mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complétera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence. »

Salaires minima conventionnels ETAM applicables depuis le 1er janvier 2023

Les avenants n°1 et n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n°47 relatifs aux salaires minimaux ont pour objet de revaloriser les salaires minima conventionnels des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) des salariés en position 1 et en position 2.1, et de supprimer le coefficient 230 de la grille ETAM.

En conséquence, les deux fonctions d'exécution restantes au sein du groupe fonctionnel 1 sont nouvellement numérotées :

- la nouvelle position « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattaché au coefficient « 240 » ;
- la nouvelle position « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattaché au coefficient « 250 ».

GRILLE « ETAM »				
POSITION	**COEFFICIENT**	**VALEUR DU POINT**	**BASE FIXE**	**SALAIRES MINIMAUX**
1.1	240	3,602 €	850,50 €	**1 715,00 €** **Il convient d'appliquer le SMIC applicable au 1er janvier 2024 : 1766,92 euros**
1.2	250	3,578 €	850,50 €	**1 745,00 €** **Il convient d'appliquer le SMIC applicable au 1er janvier 2024 : 1766,92 euros**
2.1	275	3,361 €	850,50 €	**1 775,00 €**
2.2	310	3,162 €	850,50 €	**1 831,00 €**
2.3	355	3,156 €	850,50 €	**1 971,00 €**
3.1	400	3,138 €	855,80 €	**2 111,00 €**
3.2	450	3,133 €	855,80 €	**2 266,00 €**
3.3	500	3,118 €	855,80 €	**2 415,00 €**

Ces avenants prennent effet le premier jour du mois civil suivant le 27 décembre 2022, date de publication de leur arrêté d'extension au Journal Officiel. En conséquence ils s'appliquent à compter du **1er janvier 2023**.

Pour les consulter cliquer :

- *avenant n°1 du 29 septembre 2022 signé par le collège patronal et par la CFDT et la CFTC*
- *avenant n°2 du 29 septembre 2022 signé par le collège patronal et par la CFDT, CFTC et la CGC*
- *arrêté d'extension des avenants n°1 et n°2*

Salaires minima conventionnels CADRES applicables depuis le 1er août 2022

Avenant n° 47 du 31 Mars 2022 (extension ministérielle en date du 18 Juillet 2022, publication au JO du 22 Juillet 2022) :

GRILLE « CADRES »			
POSITION	**COEFFICIENT**	**VALEUR DU POINT**	**SALAIRES MINIMAUX**
1.1	95	21,400 €	**2 033,00 €**
1.2	100	21,400 €	**2 140,00 €**
2.1	105	21,342 €	**2 241,00 €**
2.1	115	21,339 €	**2 454,00 €**
2.2	130	21,338 €	**2 774,00 €**
2.3	150	21,340 €	**3 201,00 €**
3.1	170	21,041 €	**3 577,00 €**
3.2	210	21,042 €	**4 419,00 €**
3.3	270	21,044 €	**5 681,00 €**

Conditions de rémunération des ingénieurs et cadres en modalité 2 (réalisation de missions) depuis le 1er janvier 2024

L'article 3 du chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 dispose que tous les ingénieurs et cadres sont *a priori* éligibles à la Modalité 2 (condition d'entrée), si leur rémunération annuelle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :
- être au moins égale au plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS),
- et être au moins égale à 115 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) correspondant à leur position et coefficient.

Barèmes applicables (avenant n° 47)			
Position	**Coefficient**	**Plancher de rémunération brute annuelle**	
1.1	95	**PASS**	**46 368,00 € ***
1.2	100	**PASS**	**46 368,00 € ***
2.1	105	**PASS**	**46 368,00 € ***
2.1	115	**PASS**	**46 368,00 € ***
2.2	130	**PASS**	**46 368,00 € ***
2.3	150	**PASS**	**46 368,00 €**

3.1	170	**115 % SMC**	**49 362,60 €**
3.2	210	**115 % SMC**	**60 982,20 €**
3.3	270	**115 % SMC**	**78 397,80 €**

** Valeur plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2024*

Conditions de rémunération des ingénieurs et cadres en modalité 3 (forfait annuel en jours) depuis le 1er août 2022

Barèmes applicables (avenant n° 47)		
Position	**Coefficient**	**Plancher de rémunération annuelle brute**
3.1	170	**51508,80 €**
3.2	210	**63 633,60 €**
3.3	270	**81806,40 €**

L'article 4-4 de l'accord national du 1er avril 2014 portant révision de l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail dispose : « *Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise .* »

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation depuis le 1er janvier 2024

				Taux de rémunération en % du salaire minimum conventionnel (1)	
Niveaux de formation à l'entrée	**Année d'exécution du contrat**	**Coefficients d'entrée (2)**	**Coefficients de sortie (3)**	**Jeunes de moins de 26 ans**	**Demandeurs d'emploi 26 ans et plus (4 et 5)**
3 et 4 (anciens V/IV)	1ère année	230 *	240	80% **1413,53 €**)	85% (SMIC = **1766,92 €**)
	2ème année	230 *	240	100% **1766,92€**)	100% (SMIC = **1766,92 €**)
5 (ancien III) Métiers transverses	1ère année	240	250	80% **1413,53 €**)	85% (SMIC = **1766,92 €**)
	2ème année	240	250	90% **1590,22 €**)	100% (SMIC = **1766,92 €**)
5 (ancien III) Métiers de la Branche	1ère année	275	310	80% (**1 420,00 €**)	85% (SMIC = **1766,92 €**)
	2ème année	275	310	90% (**1 597,50 €**)	100% (**1 775 ,00 €**)
6 (ancien II)	1ère année	310	355	80% (**1 464,80 €**)	85% (SMIC = **1766,92 €**)
	2ème année	310	355	90% (**1 647,90 €**)	100% (**1 831,00 €**)
7 (ancien I)	1ère année	95	100	80% (**1 626,40 €**)	85% (SMIC = **1766,92 €**)
	2ème année	95	100	100% (**2 033,00 €**)	100% (**2 033,00 €**)

1/ Les montants des rémunérations minimales conventionnelles pour les cadres sont fixés par l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 (applicable depuis le 1er août 2022), e, pour les ETAM. par l'avenant n° 1 du 29/09/2022 applicable depuis le 1er janvier 2023
2/ Le coefficient 230 a été supprimé par l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. Désormais le premier coefficient d'entrée de la grille ETAM est le coefficient 240.
3/ En cas de formation ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification obtenue est reconnue par une position de sortie dans les classifications des emplois, explicitée dans les Annexes 1,2 et 5 de la convention collective.
4/ SMIC au 1er janvier 2024 (base 35 heures hebdomadaires) = 1 766,92 € pour 151,67 heures. Le montant du SMIC en vigueur devient la base de référence dès lors que le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC .
5/ Leur rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Rémunération des salariés en contrat d'apprentissage

Textes de référence : Décret 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et articles L6222-27, L6222-29 et D6222-26 du Code du travail, accord du 28 juin 2011, avenant n° 45 du 31 octobre 2019 (étendu au JO du 31 octobre 2020, arrêté du 16 octobre)

Accord de Branche du 28 juin 2011						Dispositions légales
Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et plus		26 ans et plus
		Niveaux préparés II et III (actuellement 5 et 6)	Niveau préparé I (actuellement 7 et 8)	Niveaux préparés II et III (actuellement 5 et 6)	Niveau préparé I (actuellement 7 et 8)	Contrats signés à partir du **1er Janvier 2019**
1ère année	33%	43%	48%	55%	65%	**100 % SMIC (1 766,92 €)** Ou s'il est supérieur, **100 % du SMC** correspondant à l'emploi occupé
2ème année	43%	53%	58%	65%	75%	
3ème année	58%	68%	70%	80%	80%	
	du SMIC			du salaire minimum conventionnel (SMC)		

Le tableau ci-dessus indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) s'il est supérieur.

Notre accord de branche ne prévoit aucune disposition spécifique concernant la rémunération des apprentis préparant une formation de niveau 3 et 4 (anciennement V et IV : CAP, BEP, Bac, Bac pro). Les dispositions légales ont dont vocation à s'appliquer.

Dispositions légales :

Année d'exécution du contrat***	< 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	≥ 26 ans
1ère année	33% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 43 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 53 % du SMIC ou SMC**	100 % du SMIC ou SMC s'il est supérieur**
2ème année	43% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 51 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 61 % du SMIC ou SMC**	
3ème année	58% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 67 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 78 % du SMIC ou SMC**	

Salaires de référence applicables sur la base d'une durée hebdomadaire de temps de travail de 35 heures

*SMIC (au 01/01/2024) 1 766,92 € brut	** SMC **Salaire Minimum Conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage** Avenant n° **47 du 31 mars 2022** des Bureaux d'Etudes Techniques et **avenants du 29 septembre 2022**

** **Apprentis de 26 ans et plus (pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2019) :** Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé « pour les jeunes âgés de **26 ans et plus**, à **100 %** du **salaire minimum de croissance** ou, s'il est supérieur, du **salaire minimum conventionnel** correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage » (Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis pris en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel – Article D. 6222-26 alinéa 4 du Code du travail).

Cas particuliers
•***Lorsque la **durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation** (en prenant en compte le niveau de l'apprenti ou si la formation au CFA a commencé avant la signature du contrat, ou s'est poursuivie après la rupture d'un 1er contrat), la rémunération de l'apprenti est alors calculée comme s'il avait accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation *(Art. 6222-28-1)*
• La rémunération minimale applicable aux apprentis préparant une **licence professionnelle** (en 1 an) correspond à celle fixée pour une deuxième année d'exécution du contrat *(art. D6222-32 du code du travail)*
• Lorsque la **durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation**, l'apprenti conserve, durant la prolongation de son contrat, le salaire minimum qu'il avait avant celle-ci *(Article D6222-28-2 du code du travail)*
• Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un **diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu**, lorsque la nouvelle qualification recherché est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération légale prévue à l'article D6622-26 *(Article D. 6222-30 du code du travail)* Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.
• **Succession de contrats** *(Article D6222-29 du code du travail)* Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage **avec le même employeur**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi obtenu, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable. Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage **avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (maintien de la rémunération minimum légale ou conventionnelle si entreprise dans la même branche), lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable
• **Apprentis en situation de handicap** : lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat (*Article R6222-48 du code du travail*)
• **Prolongation suite à échec à l'examen**, le salaire minimum est celui de la dernière année précédant la prolongation sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable *(Article D6222-28 du code du travail)*

Formation et niveau de diplôme correspondant

Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau de diplôme
-	CAP, BEP	3 (anciennement V)
Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)

Bac +2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
Bac +3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)
Bac +4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)
Bac +5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)
Bac +8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)

Gratification mensuelle obligatoire pour les stages de plus de 2 mois

Montant minimal horaire de la gratification
4,35 € depuis le **1er janvier 2024**

En raison de la revalorisation du plafond de la sécurité sociale, le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires pour un stage de plus de 2 mois est augmenté **depuis le 1er janvier 2024**. Sauf accord collectif plus favorable, il est fixé à **4,35 € par heure**, au lieu de 4,05 € précédemment.

Conformément à l'article D 124-6 du Code de l'éducation, chaque période au moins égale à 7 heures de présence effective, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour et chaque période de 22 jours de présence effective, consécutifs ou non, équivaut à 1 mois de stage.
Un employeur qui accueille un stagiaire plus de 2 mois consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement verser une gratification.

En application de l'article D. 124-8 du Code de l'éducation « la gratification est due pour chaque heure de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, à compter du 1er jour du premier mois de la période de stage. Elle est versée mensuellement ».

La gratification bénéficie d'une franchise de cotisations et contributions sociales : Pour les conventions de stage conclues à partir du 1er septembre 2015, le seuil d'exonération est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale en vigueur par le nombre d'heures effectuées en stage.

Pour consulter l'arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024, cliquer ici

Plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2024

Valeur du plafond	2024
Annuelle	**46 368 €**
Trimestrielle	**11 592 €**
Mensuelle	**3 864 €**
Par quinzaine	**1 932 €**
Hebdomadaire	**892 €**
Journalière	**213 €**
Horaire	**29 €**

Titre-restaurant

La participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est exonérée de cotisations lorsqu'elle est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre.

Pour l'année 2024, cette limite est revalorisée dans les conditions de droit commun prévues au 19° de l'article 81 du CGI et fixée à hauteur de **7,18 euros**.

Ainsi, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale en 2024 est comprise entre **11,97 euros** et **14,36 euros**.

L'une des conditions pour l'exonération de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est que cette participation ne dépasse pas un montant qui est, en principe, revalorisé chaque année au 1er janvier.
Cette limite d'exonération est relevée dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1er octobre de l'avant-dernière année et le 1er octobre de l'année précédant celle de l'acquisition des titres-restaurant et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

Cet indice ayant augmenté de 3,87 %, la limite d'exonération de la participation de l'employeur s'élève à 7,18 euros pour les titres-restaurant acquis en 2024.

Concernant l'utilisation des titres-restaurant

Une dérogation à la réglementation était prévue par la loi "pouvoir d'achat" du 16 août 2022 : jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter, en totalité ou en partie, tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable.

Auparavant, les titres ne permettaient l'acquisition que de préparations alimentaires directement consommables, à l'exception des fruits et légumes. La *loi du 26 décembre 2023* prolonge cette mesure jusqu'au 31 décembre 2024.

Forfait mobilité durable

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », les employeurs ont la possibilité de verser une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, **dans la limite 700 € par an et par salarié**.

Ce forfait permet de prendre en charge les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;

- les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- les modes de déplacement partagés : location ou mise à disposition en libre-service de vélos, vélos à assistance électrique, scooters, trottinettes…
- L'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes.

Le forfait mobilités durables peut être cumulé :

- avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, dans la limite de **800 € par an** (PLFR, plafond d'exonération fiscale et sociale pour les années 2022 à 2024), ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'il est plus élevé.

avec la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, dite « prime de transports », dans la limite globale de **700 € par an** (PLFR, plafond d'exonération fiscale et sociale).

Indemnité télétravail – limites d'exonération pour 2024

Lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants suivants :

Montant journalier : **2,70 €** par jour de télétravail, dans la limite de **59,40 €** par mois.
Montant mensuel par journée de télétravail hebdomadaire : **10,70 €** par mois

Ainsi, un salarié qui télétravaille 2 jours toutes les semaines peut bénéficier d'une indemnité de 21,40 euros par mois destinée à couvrir les frais, sans justificatif.

En cas de remboursement dépassant ces limites, l'exonération de cotisations et contributions sociales ne pourra être admise que sur la base des justificatifs produits à l'occasion des contrôles.

Frais professionnels – limites d'exonération pour 2024

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles sont utilisées conformément à leur objet, cette condition étant réputée remplie si celles-ci ne dépassent pas certains plafonds : Frais de repas

Situations admises	Maximum déductible
Restauration sur le lieu de travail : salarié **contraint** de prendre une restauration sur **son lieu de travail** effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	**7, 30 €**
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement :	
Salarié **contraint** de prendre son repas au **restaurant**	**20,70 €**
Salarié **non contraint** de prendre son repas au **restaurant** (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	**10,10 €**

Grand déplacement en métropole

	MAXIMUM DEDUCTIBLE		
	Pour les 3 premiers mois	Du 4ème au 24ème mois	Du 25ème au 72ème mois
Par repas	**20,70 €**	**17,60 €**	**14,50 €**
Pour les dépenses supplémentaires de logement et petit déjeuner, par jour (départements 75-92-93-94)	**74,30 €**	**63,20 €**	**52,00 €**
Logement et petit déjeuner, par jour (autres départements de la métropole)	**55,10 €**	**46,80 €**	**38,60 €**

Grand déplacement à l'étranger

Le barème d'indemnisation est calculé sur la base de l'indemnité journalière de mission temporaire versée aux personnels de l'Etat est disponible sur le site du ministère de l'économie et des finances :

https://www.economie.gouv.fr/dgfip/mission_taux_chancellerie/frais

Frais professionnels liés à la mobilité 2024

Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	**82,50 €** par jour dans la limite de 9 mois
Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	**1 654,00 €** majorés de **137,90 €** par enfant à charge dans la limite de **2 067,50 €**

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2023

Un arrêté du **27 mars 2023** établit le barème fiscal des indemnités kilométriques permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les salariés optant pour le régime des frais réels déductibles. Il précise que, pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement calculés selon le barème est majoré de 20 %.
Ce barème est applicable à compter de l'imposition des revenus de l'année 2022. Sa version actualisée est consultable à l'article 6 B de l'annexe IV au code général des impôts.
Ce barème tient compte des éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances, ainsi que les frais d'achat des casques et des protections pour les deux-roues.

Barème kilométrique fiscal : les véhicules électriques bénéficient désormais d'une majoration de 20 %

La loi de finances pour 2019 prévoyait que les barèmes forfaitaires fiscaux devaient tenir compte de la puissance administrative du véhicule, de la distance parcourue et du type de motorisation du véhicule (L. n° 2018-1317, 28 déc. 2018, art. 10 : JO, 28 déc.). En conséquence, les contribuables utilisant des véhicules fonctionnant à l'énergie électrique peuvent utiliser le barème fiscal des frais kilométriques pour l'évaluation de leurs frais de voiture.

Pour encourager le recours aux véhicules électriques, un arrêté du 15 février 2019, publié au Journal officiel du 19 février, a modifié l'article 6B de l'annexe IV du CGI, en précisant que, pour ces véhicules, le montant des frais de déplacement calculé en application de ces barèmes est majoré de 20 % à compter de l'imposition des revenus de 2020.

Barème fiscal applicable aux véhicules automobiles

Puissance fiscale	**Prix de revient kilométrique pour 2023 selon la distance parcourue (en €)**(1)		
	Jusqu'à 5 000 km	**De 5 001 à 20 000 km**	**Au-delà de 20 000 km**
3 CV et moins	d × 0,529	(d x 0,316) + 1065	d x 0,370
4 CV	d × 0,606	(d x 0,340) + 1 330	d x 0,407
5 CV	d × 0,636	(d x 0,357) + 1 395	d × 0,427
6 CV	d × 0,665	(d x 0,374) + 1 457	d × 0,447
7 CV et plus	d × 0,697	(d x 0,394) + 1 515	d × 0,470
d = distance parcourue à titre professionnel.			

Barème fiscal applicable aux cyclomoteurs

Prix de revient kilométrique pour 2023 selon la distance parcourue (en €)(1)		
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
d × 0,315	(d × 0,079) + 711	d × 0,198
d = distance parcourue à titre professionnel.		

(Nb) Sont concernés les cyclomoteurs au sens du code de la route, c'est-à-dire les véhicules dont la vitesse maximale par construction ne dépasse pas 45 km/h et équipés d'un moteur d'une cylindrée ≤ 50 cm3 s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette ≤ 4 kw pour les autres types de moteur. Il peut s'agir, selon la dénomination commerciale, de scooters, de vélomoteurs, etc.

Barème fiscal applicable aux véhicules deux-roues à moteur autres que les cyclomoteurs

	Prix de revient kilométrique pour 2023 selon la distance parcourue (en €)(1)		
	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d × 0,395	(d × 0,099) + 891	d × 0,248
3, 4 ou 5 CV	d × 0,468	(d × 0,082) + 1 158	d × 0,275
> 5 CV	d × 0,606	(d × 0,079) + 1 583	d × 0,343

d = distance parcourue à titre professionnel.
(Nb) Concerne les cylindrées > 50 cm3.

(1) Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement calculés est majoré de 20 %