

Gestion des Frais de Mission en Tunisie : Guide de Conformité (Secteur Privé)

Ce guide détaille le cadre légal (décrets de 2003, 2013 et **doctrine DGELF**) pour assurer la déductibilité **fiscale** et l'**exonération CNSS** des frais de déplacement et de vie en mission pour les entreprises privées en Tunisie.



1. Le Choix du Transport



Véhicule Personnel (indemnité Kilométrique)

L'entreprise verse **0,400 DT par km** (Réf. Décret 2013-2255). Ce taux couvre le carburant, l'usure et l'assurance.

IK exonérée de la CNSS dans la limite de 15% du SMIG horaires.



Véhicule d'Entreprise

Aucune indemnité kilométrique n'est due au salarié. Seuls les frais réels (carburant, entretien) sont pris en charge sur factures.



2. Le Triptyque Documentaire Obligatoire



AVANT : L'Ordre de Mission (OM)

Document écrit et signé par la direction avant le départ, précisant l'identité, l'objet, la destination et les dates.



APRÈS : Le Mémoire de Déplacement

Note de frais remplie au retour détaillant l'itinéraire et le kilométrage exact (compteur départ/arrivée).



JUSTIFICATIFS : Preuves de dépenses

Doit inclure une copie de la carte grise (véhicule personnel), tickets de péage et factures de vie (repas/logement).

3. Frais de Vie : Deux Modes de Remboursement



Remboursement "Au Réel"

Basé sur la présentation de factures légales et tickets de caisse homologués pour chaque dépense engagée.



Indemnité Forfaitaire (Per Diem)

Somme fixe versée par jour de mission pour couvrir la subsistance, sans besoin de collecter chaque micro-justificatif.



4. Conditions du Forfait (Doctrine DGELF PP 1276/2007)



Un Cadre Interne Strict

Le forfait doit être prévu par une note de service ou le règlement intérieur, avec un montant jugé "raisonnable".



Le Bon Interne de Paiement

Pour les dépenses sans factures (taxis, épicerie), un bon interne est admis s'il comporte 5 mentions : Nom, Nature, Montant, Date et Signature du bénéficiaire.



5. Point de Vigilance : Le Plafond CNSS



Le cumul des forfaits (frais de mission) et des remboursements sur **bons internes** ne doit pas dépasser **5%** de la masse salariale totale de l'entreprise (Décret 2003-1098).



Risque de Redressement : Tout dépassement de ce plafond est soumis aux cotisations CNSS comme un complément de salaire.