

## AVANTAGES EN NATURE

---

### DÉFINITION - ÉVALUATION - PRINCIPES

*Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature - JO du 27 décembre 2002*  
*Circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003*  
*Circulaire questions/ Réponses DSS/SDFSS/5B*

La législation applicable en matière d'avantages en nature est celle édictée par l'URSSAF.

Il n'y a donc pas de distinction entre le régime de droit privé et la fonction publique dans cette matière.

### DÉFINITION

Les avantages en nature constituent des éléments de rémunération qui doivent être soumis à cotisations au même titre que le salaire proprement dit.

L'article L. 143-1 du Code du travail prévoit que le salaire doit, en principe, être payé en argent mais admet également le système de rémunération en nature.

Cette rémunération peut couvrir l'intégralité de l'activité de l'agent mais, en général, elle a le caractère d'accessoire de rémunération et constitue donc un avantage en nature.

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service qui permet au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Les avantages en nature peuvent intervenir lors de la mise à disposition :

- d'un logement ;
- d'un véhicule ;
- de nourriture ;
- des NTIC (outils issus des nouvelles technologies de l'information et de communication).

D'autres exemples peuvent être envisagés pour la Fonction Publique Hospitalière avec la prestation statutaire des soins gratuits.

### ÉVALUATION

L'arrêté du 10 décembre 2002 prévoit un système de forfait qui est applicable pour les principaux avantages en nature tels que :

- la nourriture ;
- le logement ;
- le véhicule ;
- les NTIC.

L'évaluation forfaitaire prévue par les articles 3 et 4 de l'arrêté doit faire l'objet de l'application d'une règle d'arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

Dans les autres cas, les avantages en nature sont évalués d'après leur valeur réelle conformément aux dispositions de l'article 6 de l'arrêté.

Dans ce cas, les montants doivent également être arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

Certains avantages peuvent être consentis à titre gratuit ou moyennant une participation ou une contribution de l'agent.

Cette participation ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage en nature mais permet de minorer la valeur de cet avantage à concurrence de cette participation.

## **PRINCIPES DE RÉINTÉGRATION DES AVANTAGES EN NATURE**

Les avantages en nature doivent être intégrés dans la base de cotisations.

Toutefois, il convient de distinguer les modalités de réintégration en fonction du statut de l'agent qui en bénéficie.

En effet, les avantages en nature ne seront soumis, pour les fonctionnaires ou agents titulaires relevant de la CNRACL, qu'aux cotisations suivantes :

- RAFF ;
- CSG et CRDS ;
- Contribution de solidarité.

Les agents non titulaires et/ou relevant du régime de Sécurité sociale seront quant à eux, redevables de l'intégralité des cotisations sur les avantages en nature notamment :

- les cotisations de Sécurité sociale ;
- la CSG et la CRDS ;
- la contribution de solidarité ou la cotisation ASSEDIC.

## AVANTAGE EN NATURE NOURRITURE

*Arrêté du 10 décembre 2002 - JO du 27 décembre 2002*

L'agent nourri gratuitement par son employeur tous les jours, bénéficie d'un avantage en nature devant être réintégré dans les bases de cotisations.

La réintégration de la valeur du repas est déterminée par l'URSSAF et fixée annuellement.

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, le forfait applicable pour **2015** est de :

- **4,65 €** par repas ;
- **9,30 €** par jour.

☞ *Pour 2014 le forfait était fixé à 4,60 € par repas et 9,20 € par jour.*

### Exception

Lorsqu'un agent est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est remboursé intégralement de ses frais professionnels ou que l'employeur paie le repas du salarié directement au restaurateur, le forfait avantage nourriture n'est pas réintégré dans l'assiette de cotisations.

## CAS PARTICULIERS

### Salariés nourris en cantine ou en restaurant administratif ou interentreprises géré ou subventionné par l'administration ou le comité d'entreprise

La fourniture de repas moyennant participation des agents constitue un avantage en nature.

En effet, cet avantage consenti par l'employeur, qui en supporte en partie la charge, doit être réintégré dans l'assiette de cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage en nature nourriture et le montant de la participation personnelle de l'agent.

### Exemple

*Si l'agent participe pour 2 € au repas, l'avantage en nature est égal à : 4,65 € - 2 € = 2,65 €.*

Toutefois, afin d'éviter les redressements minimes, l'avantage en nature nourriture peut être négligé lorsque la participation de l'agent est au moins égale à **50 %** de la valeur de l'avantage en nature repas soit **2,33 €** pour l'année **2015**.

### Fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service

La fourniture de repas résultant d'obligations professionnelles ou pris par nécessité de service prévue statutairement ou contractuellement, n'est pas considérée comme un avantage en nature et n'est donc pas réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Par conséquent, sont exclus de l'assiette des cotisations, les repas fournis :

- aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service, à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique ;
- dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant dans les projets pédagogiques ou éducatifs de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention, statut).

*Circulaire DSS 2003-7 du 7 janvier 2003*

*Sont concernés, par exemple, les animateurs de centres aérés.*

*Cass 2<sup>e</sup> civ. 23 mars 2004, n° 432 FS-D, Maire de la commune de Quimper c/URSSAF du Sud Finistère et a.*

Peuvent éventuellement être concernés les ASEM si cela fait l'objet d'un projet pédagogique écrit.

### **Personnel de HCR (Hôtel, café, restaurant)**

L'employeur est tenu de nourrir gratuitement cette catégorie de personnel.

Cet avantage fait partie intégrante de leur rémunération et est, de ce fait, soumis à cotisations dans les conditions de droit commun.

### **Évaluation de l'avantage en nature nourriture**

Les salariés des hôtels, cafés, restaurants font l'objet de dispositions spécifiques quant à l'évaluation de leur indemnité en nature repas.

Sont concernées par ces dispositions les entreprises relevant des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants ;
- convention collective nationale de restauration des collectivités ;
- convention collective nationale de la restauration rapide ;
- convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés ;
- convention collective nationale des casinos.

### **Personnel concerné**

Il s'agit du personnel de l'entreprise, en raison de conditions particulières de travail, d'accords collectifs ou d'usages. L'entreprise est tenue de nourrir gratuitement le personnel dans l'établissement.

### **Modalités d'évaluation**

La valeur de l'avantage en nature est fixée au **1<sup>er</sup> janvier 2015** à **3,52 €**.

*Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

## TITRES-RESTAURANT

Le titre-restaurant est acheté par l'employeur dans le cadre de l'action sociale auprès d'une société qui émet des titres.

La législation sur les titres-restaurants est fixée par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 (contexte de la déduction) et par le décret n° 67-1165 du 22 décembre 1967 modifié par l'arrêté du 23 mars 1988 (JO du 6 avril) concernant les modalités de déduction.

Le titre-restaurant est institué afin de permettre aux personnes ne disposant pas, sur leur lieu de travail, d'un local de restauration, de déjeuner à l'extérieur de leur établissement à des conditions financières avantageuses.

En effet, l'employeur prend, dans ce cas, en charge, conjointement avec l'agent, le prix de ces repas.

L'ordonnance de 1967 ne permettait à l'origine d'utiliser ces titres-restaurants qu'en paiement d'un repas consommé au restaurant.

Aujourd'hui, l'utilisation de ces titres est acceptée auprès de commerçants non restaurateurs.

### Bénéficiaires

Tous les agents peuvent bénéficier des titres-restaurants à condition que l'horaire de travail englobe un horaire de repas.

Les agents dont l'horaire de travail ne comprend pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas ne peuvent prétendre aux titres-restaurants.

Un agent ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier.

☞ *Les stagiaires-école accomplissant un stage dans la fonction publique ne peuvent prétendre aux titres-restaurants car ils ne bénéficient pas de contrat de travail et ne sont pas non plus nommés sur un poste.*

### Conditions d'attribution aux agents publics

Les collectivités publiques et leurs établissements peuvent attribuer le titre-restaurant dans le cas où ils n'ont pas mis en place ce dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent pas faire bénéficier, par un contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés, d'un dispositif de restauration compatible avec la localisation de leur poste de travail, ni de ce dispositif, ni d'un autre dispositif de restauration mis en place par un contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.

*Loi de finances rectificatives pour 2001 n° 2001-1276 du 28 décembre 2001*

*Question écrite n° 05140 du 16/01/2003*

*Réponse JO Sénat du 08/07/2004 p. 1520*

Les titres-restaurants doivent donc être attribués en fonction des jours de travail de l'agent.

Doivent donc être déduites, toutes les absences de l'agent quel qu'en soit le motif, maladie, congés annuels, formations avec prise en charge des frais de repas.

### Départ de l'établissement

Les agents quittant leur établissement doivent remettre à l'employeur les titres-restaurants en leur possession. Ils seront remboursés du montant de leur contribution à l'achat de ces titres.

## Cas particuliers

### Temps partiel

Les agents à temps partiel peuvent bénéficier de titres-restaurants dans la mesure où l'heure du repas se situe à l'intérieur de l'horaire de travail.

### Exemple

*Pause déjeuner pendant l'horaire de travail.*

*Réponse ministérielle - JO Assemblée Nationale - 20 juillet 1987*

Un agent qui termine son travail quotidien en fin de matinée ou qui le commence en début d'après midi ne peut, par conséquent, prétendre aux titres-restaurants.

### Exemple

*Un agent qui effectue son service de 8 heures à 12 heures ne peut prétendre en bénéficier car sa pause déjeuner n'est pas comprise dans son horaire de travail, mais se situe à la fin de celui-ci.*

*Réponse ministérielle n° 68222 JOAN du 1<sup>er</sup> juillet 1985, p 3078*

### Congés annuels, maladie, réduction du temps de travail sous forme de jours

L'agent ne peut prétendre aux titres-restaurants puisqu'il n'est astreint à aucun horaire de travail.

## Exonération de charges sociales

La participation de l'employeur doit être comprise entre **50 %** et **60 %** de la valeur nominale du titre pour que le titre-restaurant soit exclu de la base de cotisations.

Toutefois, la participation de l'employeur est limitée à un plafond égal à **5,36 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**.

*☞ Lorsque le Comité d'entreprise ou son équivalent participe au financement des titres, cette participation doit être additionnée à celle de l'employeur pour savoir si les conditions d'exonération sont remplies.*

La valeur libératoire du titre sera donc **pour 2015** de :

- **10,72 €** pour une participation patronale de **50 %** ;
- **8,93 €** pour une participation patronale de **60 %**.

En cas de dépassement, la réintégration dépend de la situation.

Si les conditions sont remplies, la participation patronale est exonérée :

- de cotisations sociales :
  - cotisations de Sécurité sociale, y compris FNAL et versement transport,
  - cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire,
  - CSG et CRDS ;
- mais, également, de taxes assises sur les salaires et d'impôt sur le revenu.

### **Première hypothèse**

Si l'employeur prend en charge plus de **60** % de la valeur du titre, la participation patronale est intégralement soumise à cotisations.

*Cass. soc. 5 mai 1995 - SA Screg c/URSSAF de Paris et autres*  
*Cass. soc. 23 octobre 1997- Sté GEIM c/URSSAF de Paris et autres*

### **Exemple**

*Titre-restaurant d'une valeur de 8,50 €.*

Si l'employeur participe pour moins de **4,25 € (50 % de la valeur du titre)**, sa contribution ne sera pas réintégrée en totalité dans l'assiette de cotisations de Sécurité sociale pour la totalité de son montant.

### **Deuxième hypothèse**

Si l'employeur respecte les pourcentages de participation mais que le montant est supérieur à **5,36 €**, il convient de réintégrer la différence entre la participation patronale et le plafond de **5,36 €**.

### **Exemple**

*Titre-restaurant d'une valeur de 10,08 €.*  
*L'employeur finance le titre à hauteur de 60 % soit 6,05 €.*  
*Le montant soumis à cotisations est de  $6,05 - 5,36 = 0,69$  € par titre.*

### **Mécanisme d'indexation**

Le titre-restaurant était jusqu'à présent réévalué par l'intermédiaire de la loi de finances ou de la loi de finances rectificative.

Désormais, une clause d'indexation permanente est prévue.

La limite d'exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations de Sécurité sociale de la contribution patronale des titres-restaurants est "relevée chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu".

Le montant sera arrondi au centime d'euro le plus proche.

*Article 114 - Loi de finances pour 2006 n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 - JO du 31 décembre 2005*

### **Contrats en alternance**

Les personnes bénéficiant d'un contrat de formation en alternance bénéficient des titres-restaurants uniquement pendant les périodes où ils sont effectivement présents dans l'établissement.

Ne donnent donc pas lieu à attribution de titres les périodes pendant lesquelles ils sont en formation.

### **Cumul entre une prime de repas et un titre-restaurant**

Si la prime et le titre-restaurant ont le même objet et concernent tous les agents, il convient de cumuler la prime et la participation employeur aux titres-restaurants.

La participation totale pourra être réintégrée dans l'assiette de cotisations si le cumul des participations excède **60 %** de la valeur du titre.

*Cass. soc. 14 juin 1990, n° 87-18.536*  
*Cass. soc. 9 juillet 1992 - URSSAF Haute-Garonne c/Sté Générale*

### **Prise en charge de frais de repas par un tiers**

La prise en charge par un tiers, au lieu et place de l'employeur, des frais de repas d'agents en déplacement, constitue un avantage en nature lié aux conditions d'exercice des fonctions.

Cet avantage doit être réintégré dans l'assiette de cotisations dues par l'employeur, pour sa valeur déterminée forfaitairement.

*Cass. soc. 23 février 1995 - SARL Les Cars Roannais c/URSSAF de Roanne*

### **Utilisation des titres**

Le titre-restaurant est attribué à l'agent à raison d'un titre par jour de travail effectué.

Seuls, les jours de présence sont à considérer.

Les jours d'absences, quel que soit le motif de cette absence, ne doivent pas donner lieu à attribution de titres.

Les titres-restaurants doivent être utilisés les jours ouvrables et dans le département du lieu de travail des agents bénéficiaires et les départements limitrophes, à moins qu'une mention spécifique de l'employeur permette de les utiliser lors de déplacements à longue distance.

*Article 5 - Décret n° 67-1165, 22 décembre 1967, JO du 28 décembre 1967*

**Bulletin de salaire : titre-restaurant (part patronale excédant 5,36 €)**

**Exemple :**

Agent non-titulaire, IM 371,  
2 enfants,  
résidant à Paris  
et bénéficiant de titres-  
restaurants

Valeur du titre : 9,78 €  
part patronale : 6,00 €  
part salariale : 3,78 €

La part patronale n'est pas  
comprise entre 50 % et  
60 % de la valeur du titre,  
la réintégration à effectuer  
est de :

$(6,00 - 5,36) * 22$  jours  
ouvrés  
= 14,08 €

Base CSG/CRDS  
(TIB + SFT + IR + part pat)  
titres-restaurants) \*  
98,25 %

Taux de cotisation  
Accident  
du travail retenu : 1,70 %

Assiette de l'Ircantec :  
rémunération brute hors  
SFT

Titres-restaurants :  
22 jours ouvrés \* 3,78 €  
= 83,16 €

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.03.2015					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				371	2	3%		151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire		1 717,83							
SFT		73,04							
Indemnité de résidence		51,53							
titre-restaurant		14,08							
CSG non déductible		1 824,00	2,40%	43,78					
CSG déductible		1 824,00	5,10%	93,02					
CRDS		1 824,00	0,50%	9,12					
Cotisation maladie		1 856,48	0,75%	13,92	12,80%	237,63			
Cotisation Allocations Familiales		1 856,48			5,25%	97,47			
Vieillesse		1 856,48	6,85%	127,17	8,50%	157,80			
Vieillesse totalité		1 856,48	0,30%	5,57	1,80%	33,42			
IRCANTEC		1 783,44	2,64%	47,08	3,96%	70,62			
contribution de solidarité		1 662,74	1,00%	16,63					
Accident de travail		1 856,48			1,70%	31,56			
FNAL		1 856,48			0,50%	9,28			
Versement transport (paris)		1 856,48			2,70%	50,13			
<b>TOTAL DES RETENUES</b>						<b>356,29</b>		<b>687,91</b>	
titre-restaurant								-83,16	
<b>NET A PAYER</b>								<b>1 417,03</b>	
CSG & CRDS								52,90	
<b>NET IMPOSABLE</b>								<b>1 539,01</b>	
Payé le :					Par virement du :				
					<b>Brut fiscal</b>	<b>Net fiscal</b>	<b>Base Sécurité Sociale</b>		
<b>Cumuls mensuels</b>									
<b>Cumuls annuels</b>									

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

**Bulletin de salaire : agent titulaire et titre-restaurant (part patronale excédant 5,36 €)**

**Exemple :**

Agent titulaire IM 371,  
2 enfants  
résidence : Paris

Valeur du titre : 9,78 €  
Part patronale : 6,00 €  
Part salariale : 3,78 €

La part patronale n'est pas  
comprise entre 50 % et  
60 %  
de la valeur du titre, la  
réintégration à effectuer  
est :  
(6,00 - 5,36) \* 22 jours  
ouvrés  
= 14,08 €

Titres-restaurants  
22 jours ouvrés \* 3,78 €  
= 83,16 €

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>									
<b>SALARIÉ</b>					<b>EMPLOYEUR</b>				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.03.2015					Date de la Paie :				
<b>IDENTIFICATION</b>									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				371	2	3%		151,67	

  

ELEMENTS DE PAIE Libellé	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
Traitement de base indiciaire	1 717,83				
SFT	73,04				
Indemnité de résidence	51,53				
titre-restaurant	14,08				
CSG non déductible	1 824,00	2,40%	43,78		
CSG déductible	1 824,00	5,10%	93,02		
CRDS	1 824,00	0,50%	9,12		
Cotisation maladie	1 717,83			11,50%	197,55
Cotisation Allocations Familiales	1 717,83			5,25%	90,19
CNRACL	1 717,83	9,54%	163,88	30,50%	523,94
RAFP	138,65	5,00%	6,93	5,00%	6,93
contribution de solidarité	1 685,67	1,00%	16,86		
FNAL	1717,83			0,50%	8,59
Versement transport (paris)	1 717,83			2,70%	46,38
<b>TOTAL DES RETENUES</b>				<b>333,59</b>	<b>873,58</b>

  

titre-restaurant	-83,16
<b>NET A PAYER</b>	<b>1 439,73</b>
CSG & CRDS	52,90
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>1 561,71</b>

Payé le : \_\_\_\_\_ Par virement du :

	Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale
<b>Cumuls mensuels</b>			
<b>Cumuls annuels</b>			

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée



**Bulletin de salaire : titre-restaurant (part patronale limitée à 5,36 €)****Exemple :**

Agent non-titulaire, IM  
371,  
2 enfants,  
résidant à Paris  
et bénéficiant de titres-  
restaurants

Valeur du titre : 10,72 €  
part patronale : 5,36 €  
part salariale : 5,36 €

La part patronale est  
comprise entre 50 % et  
60% de la valeur du titre,  
aucune réintégration n'est  
à effectuer

Base CSG/CRDS  
(TIB + SFT + IR) x  
98,25 %

Taux de cotisation  
Accident  
du travail retenu : 1,70 %

Assiette de l'Ircantec :  
rémunération brute hors  
SFT

Titre-restaurant :  
22 jours ouvrés \* 5,36 € =  
117,92 €

Assiette de l'Ircantec :  
rémunération brute hors  
SFT

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.03.2015					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				371	2	3%		151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire		1 717,83							
SFT		73,04							
Indemnité de résidence		51,53							
CSG non déductible		1 810,16	2,40%	43,44					
CSG déductible		1 810,16	5,10%	92,32					
CRDS		1 810,16	0,50%	9,05					
Cotisation maladie		1 842,40	0,75%	13,82	12,80%	235,83			
Cotisation Allocations Familiales		1 842,40			5,25%	96,73			
Vieillesse		1 842,40	6,85%	126,20	8,50%	156,60			
Vieillesse totalité		1 842,40	0,30%	5,53	1,80%	33,16			
IRCANTEC		1 769,36	2,64%	46,71	3,96%	70,07			
contribution de solidarité		1 650,14	1,00%	16,50					
Accident de travail		1 842,40			1,70%	31,32			
FNAL		1 842,40			0,50%	9,21			
Versement transport (paris)		1 842,40			2,70%	49,74			
<b>TOTAL DES RETENUES</b>						<b>353,58</b>			<b>682,67</b>
titre-restaurant				-117,26					
NET A PAYER				1 371,57					
CSG & CRDS				52,49					
NET IMPOSABLE				1 541,32					
Payé le :					Par virement du :				
				Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale			
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									

## AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT

Les logements de fonction peuvent être attribués aux agents de la Fonction publique d'État et, par application du principe de parité, aux agents de la Fonction publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière.

### LOGEMENT DES AGENTS DE L'ÉTAT

Une réforme du régime des concessions de logement a eu lieu à compter du 11 mai 2012, pour les agents civils et militaires de l'État et les personnels des établissements publics de l'État. Sont revues les conditions dans lesquelles les concessions de logement peuvent être accordées aux agents de l'État et de ses établissements publics. Sont concernés les logements appartenant à l'État ou à ses établissements publics ou les logements détenus en jouissance par ces personnes publiques, situés en métropole, dans les départements d'Outre-Mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin.

*Décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement.*

☞ *Les agents auxquels il a été accordé une concession de logement avant cette date en conservent le bénéfice, en l'absence de changement dans la situation ayant justifié l'attribution du logement, jusqu'à l'entrée en vigueur des arrêtés interministériels fixant la liste des fonctions ouvrant droit au nouveau régime et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2013.*

Dorénavant, les nouvelles dispositions prévoient que :

- seuls les personnels ayant une obligation de disponibilité totale pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité ont vocation dorénavant à bénéficier d'un logement par nécessité absolue de service. Les fonctions correspondantes seront déterminées par des arrêtés interministériels ;
- les concessions de logement par utilité de service sont supprimées.

Elles sont remplacées par un régime de convention d'occupation à titre précaire au bénéfice des catégories de personnels qui, sans remplir des fonctions leur ouvrant droit à une concession de logement par nécessité absolue de service, sont tenus d'accomplir un service d'astreinte.

Une redevance d'occupation est due par les bénéficiaires, qui représente **50 %** de la valeur locative réelle des locaux, calculée sur le montant des loyers du marché immobilier local.

Les fonctions correspondantes seront déterminées par des arrêtés interministériels ;

- les surfaces sont limitées et déterminées en fonction du nombre de personnes à charge du bénéficiaire occupant le logement.

Que le logement soit concédé pour nécessité absolue de service ou dans le cadre de convention d'occupation précaire, le nombre de pièces du logement est évalué en fonction de la situation familiale de l'agent.

*Article R. 2124-72 du Code général de la propriété des personnes publiques*

*Arrêté du 22 janvier 2013 relatif aux concessions de logement accordées par nécessité absolue de service et aux conventions d'occupation précaire avec astreinte pris pour l'application des articles R. 2124-72 et R. 4121-3-1 du Code général de la propriété des personnes publiques*

Nombre de personnes occupantes	Nombre de pièces
1 ou 2	3
3	4
4-5	5
6-7	6
Au-delà de 7	Une pièce supplémentaire par personne à charge

Toutefois, lorsque la consistance et la localisation des immeubles disponibles appartenant à l'État ne permettent pas de loger l'agent dans le respect de ces limites, une concession de logement par nécessité absolue de service ou une convention d'occupation précaire avec astreinte peut être accordée, en retenant un nombre de pièces supérieur à celui auquel correspond la situation de l'agent, selon les modalités financières suivantes.

Dans le cas où le logement fait l'objet d'une concession de logement par nécessité absolue de service, la gratuité de la prestation du logement nu vaut quels que soient le nombre de pièces du logement et le nombre de personnes occupantes.

Dans le cas où le logement fait l'objet d'une convention d'occupation précaire avec astreinte, la redevance mise à la charge de l'agent bénéficiaire est calculée en retenant le nombre de pièces auquel l'agent a droit en application du tableau fixé par l'arrêté.

### **Superficie des logements pour les immeubles dont l'administration a la jouissance ou qu'elle détient à un titre quelconque sans en avoir la propriété**

Dans ce cas, la limite de superficie du logement faisant l'objet d'une concession par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire est fixée à **80 mètres carrés** par bénéficiaire, augmentés de **20 mètres carrés** par personne à charge.

*Arrêté du 22 janvier 2013 relatif aux concessions de logement accordées par nécessité absolue de service et aux conventions d'occupation précaire avec astreinte pris pour l'application des articles R. 2124-72 et R. 4121-3-1 du Code général de la propriété des personnes publiques*

## **CONCESSION DU LOGEMENT POUR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE**

Dans les immeubles dépendant de son domaine public ou privé, une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate.

*Article R. 2124-65 du Code général de la propriété des personnes publiques*

*Article R. 2222-18 du Code général de la propriété des personnes publiques*

Des arrêtés conjoints du ministre chargé du domaine et des ministres intéressés fixent la liste des fonctions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

Les concessions de logement sont accordées, après avis du directeur départemental des finances publiques au nom du ministre chargé du domaine et du ministre sous l'autorité duquel se trouve placé l'agent bénéficiaire, par arrêté pris par le préfet et, pour les agents civils et militaires du ministère de la défense, par arrêté du ministre de la défense ou de son représentant.

Ces arrêtés sont nominatifs.

Ils indiquent :

- la localisation, la consistance et la superficie des locaux mis à la disposition des intéressés ;
- le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement ;
- les conditions financières, les prestations accessoires et les charges de la concession.

*Article R. 2124-66 du Code général de la propriété des personnes publiques*

### Charges pesant sur l'agent

Le bénéfice de la concession de logement accordée par nécessité absolue de service entraîne pour l'agent la gratuité de la prestation du logement nu.

Il n'est donc plus possible de prévoir la gratuité de la fourniture de l'eau, du gaz, de l'électricité et du chauffage ou même d'une partie de ces éléments.

Elle est accordée par priorité dans des immeubles appartenant à l'État.

*Article R. 2124-67 du Code général de la propriété des personnes publiques*

Le bénéficiaire d'une concession de logement par nécessité absolue de service supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement qu'il occupe, déterminées conformément à la législation relative aux loyers des locaux à usage d'habitation, ainsi que les impôts ou taxes qui sont liés à l'occupation des locaux.

Il souscrit une assurance contre les risques dont il doit répondre en qualité d'occupant.

*Article R. 2124-71 du Code général de la propriété des personnes publiques*

### Les conventions d'occupation précaire avec astreinte

La notion de conventions d'occupation précaire avec astreinte remplace la notion de concessions de logement pour utilité de service.

Lorsqu'un agent est tenu d'accomplir un service d'astreinte mais qu'il ne remplit pas les conditions ouvrant droit à la concession d'un logement par nécessité absolue de service, une convention d'occupation précaire avec astreinte peut lui être accordée.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé du domaine et des ministres intéressés fixent la liste des fonctions comportant un service d'astreinte qui peuvent ouvrir droit à l'attribution d'une convention d'occupation précaire.

Elle est accordée par priorité dans des immeubles appartenant à l'État.

#### Charges pesant sur l'agent

Dans le cadre de la convention d'occupation précaire avec astreinte, une redevance est mise à la charge du bénéficiaire de cette convention.

Elle est égale à **50 %** de la valeur locative réelle des locaux occupés.

*Article R. 2124-68 du Code général de la propriété des personnes publiques*

Le directeur départemental des finances publiques est compétent pour déterminer la redevance prévue à la charge de l'agent, pour la réviser ou la modifier.

La redevance due commence à courir à compter de la date de l'occupation des locaux.

La redevance et, s'il y a lieu, les remboursements à la charge de l'occupant font l'objet d'un précompte mensuel, dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé du budget, sur la rémunération de l'agent bénéficiaire.

Le bénéficiaire d'une convention d'occupation précaire avec astreinte supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement qu'il occupe, déterminées conformément à la législation relative aux loyers des locaux à usage d'habitation, ainsi que les impôts ou taxes qui sont liés à l'occupation des locaux.

Il souscrit une assurance contre les risques dont il doit répondre en qualité d'occupant.

*Article R. 2124-71 du Code général de la propriété des personnes publiques*

☞ Si le logement est situé dans les immeubles du domaine public ou privé de l'État, une redevance est mise à la charge de l'agent, égale, sauf disposition spéciale liée à l'usage social de l'immeuble, à la valeur locative réelle des locaux occupés, déduction faite d'un abattement de 15 % destiné à tenir compte de la précarité de l'occupation mentionnée dans l'autorisation.

*Article R. 2124-79 du Code général de la propriété des personnes publiques (domaine public)*

*Article R. 2222-4-1 du Code général de la propriété des personnes publiques (domaine privé)*

☞ Si le logement est situé dans les immeubles dont l'État a la jouissance ou qu'il détient à un titre quelconque dans le cadre de baux en vue de fournir un logement à ses agents civils et militaires sans que l'occupation de ce logement ne soit liée à des considérations de service, un loyer est mis à la charge de l'agent.

*Il est égal, sauf disposition spéciale liée à l'usage social de l'immeuble, à la valeur locative réelle des locaux occupés, déduction faite d'un abattement de 15 % destiné à tenir compte de la précarité de l'occupation mentionnée dans le bail. »*

*Article R. 4121-1-1 du Code général de la propriété des personnes publiques*

## **CONTRÔLE DE LA DDFIP**

Les conventions d'occupation précaire avec astreinte sont passées, après avis du directeur départemental des finances publiques, au nom du ministre chargé du domaine et du ministre sous l'autorité duquel se trouve placé l'agent bénéficiaire, par le préfet et, pour les agents civils et militaires du ministère de la défense, par le ministre de la défense ou son représentant.

*Article R. 2124-69 du Code général de la propriété des personnes publiques*

Le directeur départemental des finances publiques est compétent pour déterminer la redevance prévue à la charge de l'agent, pour la réviser ou la modifier.

*Article R. 2124-70 du Code général de la propriété des personnes publiques*

## **DURÉE DES CONCESSIONS DE LOGEMENT OU DES CONVENTIONS D'OCCUPATION PRÉCAIRE AVEC ASTREINTE**

Les concessions de logement et les conventions d'occupation précaire avec astreinte sont, dans tous les cas, accordées à titre précaire et révocable.

Leur durée est limitée à celle pendant laquelle les agents occupent effectivement les emplois qui les justifient et dans les conditions fixées par l'arrêté.

Elles prennent fin, en toute hypothèse, en cas de changement d'utilisation ou d'aliénation de l'immeuble. Elles ne peuvent être renouvelées que dans les mêmes formes et conditions.

Lorsque les titres d'occupation viennent à expiration, pour quelque motif que ce soit, l'agent est tenu de libérer les lieux sans délai sous peine de faire l'objet d'une mesure d'expulsion, et de paiement d'une redevance fixée par le directeur départemental des finances publiques, égale à la valeur locative réelle des locaux occupés.

Cette redevance est majorée de **50 %** pour les six premiers mois, de **100 %** au-delà.

*Article R. 2124-73 du Code général de la propriété des personnes publiques*

*Article R. 2124-74 du Code général de la propriété des personnes publiques (sanctions)*

## STATUTS PARTICULIERS ET ÉVALUATION SPÉCIFIQUE

Les logements concédés aux préfets (décret n° 64-805 du 29 juillet 1964), sous préfets (décret 64-260 du 14 mars 1964), aux personnels chargés des fonctions de sous-préfet d'arrondissement ou de sous-préfet chargé de mission et aux personnels chargé des fonctions de directeur de cabinet en préfecture (décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 alinéa 1 et 2 art 2) et au secrétaire général pour les affaires régionales font l'objet d'une évaluation spécifique.

Les concessions de logement par nécessité absolue de service octroyées à ces fonctionnaires font l'objet d'une gratuité du logement.

Cette gratuité s'étend aux meubles et à la fourniture du chauffage, de l'eau, du gaz et de l'électricité. Le ministre de l'intérieur adresse au ministre chargé du domaine, avant le 31 mars, l'état détaillé des logements accordés, au cours de l'année civile précédente, à ces fonctionnaires .

## LOGEMENT DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les agents territoriaux peuvent bénéficier de logement de fonction dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents de l'État.

En application du principe de parité, les nouvelles dispositions applicables à la fonction publique d'État (*Articles R. 2124-64 à D. 2124-74 du Code général de la propriété des personnes publiques*), sont applicables aux agents des collectivités territoriales.

Le régime d'attribution de ces logements devra être fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Une liste est donc établie fixant les emplois pour lesquels un logement de fonction pourra être attribué dans le cadre de nécessité absolue de service ou dans le cadre de convention d'occupation précaire avec astreinte.

Les avantages accessoires liés à l'utilisation du logement sont précisés par délibération.

L'attribution individuelle du logement fait l'objet d'une décision individuelle prise par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination, en application de cette délibération.

☞ *Ces nouvelles dispositions ne remettent pas en cause l'attribution de logement de fonction pour nécessité absolue de service aux agents titulaires de certains emplois de direction, emplois fonctionnels et aux collaborateurs de cabinet.*

À l'heure actuelle l'attribution d'un logement de fonction est assez large. C'est la jurisprudence qui fixe les contours des différentes notions.

Ainsi, l'attribution d'un logement de fonction n'est possible que si les agents bénéficiaires sont astreints à une présence pouvant être regardée comme constante.

*CE, 2 décembre 1994 - Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, Préfet du Nord*

Ne constitue pas une nécessité absolue de service, le logement attribué à :

- un directeur de foyer-résidence pour personnes âgées.

*CE, 13 mars 1996 - Barthélémy*

- un directeur de centre de gériatrie.

*CE, 2 décembre 1994 - Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, Préfet du Nord*

- un secrétaire de mairie qu'elles que soient ses contraintes.

*CE, 11 juillet 1988 - Ville de Cavalaire et Ville de Fréjus*

- un président de Conseil régional.

*CAA Lyon, 10 juillet 2003 - Charles X*

- les titulaires d'emplois fonctionnels, en raison de leur seule fonction.

*CE 30 octobre 1996 - Ville de Dreux*

## **Attribution d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service**

### **Emplois fonctionnels**

Un logement de fonction peut être attribué par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels :

- d'un département ;
- d'une région ;
- de directeur général des services d'une commune de plus de **5 000** habitants ;
- de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de **20 000** habitants ;
- de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de **80 000** habitants.

Le logement peut également être attribué pour nécessité absolue de service à :

- un seul emploi de collaborateur de cabinet du président du conseil général ou régional, d'un maire ou président d'un établissement public de coopération intercommunal à fiscalité propre de plus de **80 000** habitants.

*Article 21 - Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990*

L'attribution de logement de fonction aux personnels techniciens, ouvriers et de service exerçant dans un établissement public local d'enseignement fait l'objet d'une proposition préalable du conseil d'administration de l'établissement, précisant les emplois, la situation et la caractéristique des locaux concernés.

### **Sapeurs-pompiers**

Les sapeurs-pompiers professionnels ont droit au logement en caserne dans la limite des locaux disponibles. Dans ce cas, l'électricité et le chauffage leur sont fournis à titre obligatoire et gratuit.

Ils peuvent également être logés à l'extérieur des casernements par nécessité absolue de service.

### **Logement et régime indemnitaire**

Dès lors qu'un logement de fonction est attribué pour nécessité absolue de service, l'agent ne pourra cumuler le logement et le régime indemnitaire sans respecter certaines règles.

Les textes réglementaires fixant les régimes indemnitaires prévoient, en effet, fréquemment que l'octroi d'un tel logement est exclusif de tout ou partie du régime indemnitaire.

Ainsi, si pour l'ensemble des agents de la catégorie C, la perception d'heures supplémentaires était incompatible avec l'usage d'un logement, ce n'est plus le cas depuis la réforme des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) du 14 janvier 2002, le décret ne précisant aucune interdiction de cumul.

*Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002*

Malgré la réforme des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS), les agents de catégories A et B, bénéficiaires de cette indemnité ne peuvent prétendre au cumul logement de fonction attribué pour nécessité absolue de service et IFTS.

*Article 4 - Décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002*

### **LOGEMENT DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE**

Le décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 pris en application de l'article 77 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière précise les conditions d'octroi des logements de fonction pour certains types de personnel de la fonction publique hospitalière.

Il distingue également les concessions de logement pour nécessité absolue de service des concessions pour utilité de service.

À titre transitoire, il est prévu que les fonctionnaires bénéficiant d'un logement de fonction avant l'entrée en vigueur du décret, soit jusqu'au 10 janvier 2010, qui ne remplissaient plus les conditions justifiant d'un tel octroi et qui ne peuvent bénéficier d'une concession de logement en vertu du nouveau dispositif, conservent toutefois le bénéfice de ce logement pendant une durée maximale de deux ans.

Le décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 a été modifié par le décret n° 2013-347 du 23 avril 2013.

### **Durée d'attribution des concessions de logement**

Les concessions de logement sont précaires et révocables. La durée d'attribution est limitée à la période au cours de laquelle les fonctionnaires occupent les emplois qui leur permettent de bénéficier de ces logements.

La concession du logement cesse notamment en cas d'aliénation ou de désaffectation de l'immeuble.

Lors de l'expiration de la concession, le fonctionnaire doit quitter le logement sur demande de l'établissement, sous peine de faire l'objet de mesure d'expulsion.

### **Les concessions pour nécessité absolue de service**

#### **Les bénéficiaires**

Peuvent bénéficier de concessions de logement par nécessité absolue de service en contrepartie de la participation de ces personnels aux gardes de direction et des sujétions de responsabilité permanente et de continuité du service public qui leur sont dévolues, les fonctionnaires occupant :

- d'une part les emplois des corps et des statuts fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ;
- d'autre part les fonctions d'administrateur provisoire dans le cadre de l'article L. 6143-3-1 du Code de la santé publique bénéficient de concessions de logement par nécessité absolue de service.

Peuvent également bénéficier de concessions de logement pour nécessité absolue de service, les fonctionnaires occupant certains emplois ou appartenant à certains corps, astreints à des gardes de direction ou techniques, en vertu d'un tableau établi, dans chaque établissement, par le directeur ou, le cas échéant, par l'autorité compétente pour les établissements non dotés de la personnalité morale, bénéficient également de concessions de logement par nécessité absolue de service lorsqu'ils assurent un nombre annuel minimum de journées de garde fixé par un arrêté des ministres chargés de la santé, du budget et de la fonction publique :

- ingénieurs ;
- cadres socio-éducatifs ;
- cadres de santé ;
- attachés d'administration hospitalière ;
- responsables des centres maternels, de pouponnières et de crèches ;
- techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- maîtrise ouvrière de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- personnels ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- agents techniques spécialisés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Les gardes de directions ou techniques annuelles minimales nécessaires pour bénéficier de concession de logement ne peuvent être inférieures à **40** journées.

*Décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 modifié et arrêté du 8 janvier 2010 modifié fixant les conditions dans lesquelles certains fonctionnaires hospitaliers participent à la mise en œuvre des gardes de direction peuvent bénéficier d'une concession de logement par nécessité absolue de service*

### **Condition de cumul de deux concessions de logement par nécessité absolue de service**

Il ne peut y avoir de cumul de concession de logement par nécessité absolue de service lorsque les deux bénéficiaires sont liées par un pacte civil de solidarité ou concubins.

Par exception, le cumul est possible lorsque les emplois respectivement occupés se situent dans des établissements dont l'éloignement est important.

La concession d'un seul logement commun risquerait alors de faire obstacle à la mise en œuvre des gardes de direction.

*Article 7 - Décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010*

Les fonctionnaires bénéficiant de concessions de logement par nécessité absolue de service sont logés par priorité dans le patrimoine de l'établissement.

À défaut, lorsque ce patrimoine ne permet pas d'assurer leur logement, ils bénéficient, au choix de l'établissement dont ils relèvent :

- soit d'un logement locatif mis à leur disposition, dont la localisation est compatible avec la mise en œuvre de gardes de direction.

Dans ce cas, le fonctionnaire bénéficie :

- de la gratuité du logement nu dépourvu de biens meubles ;
- de la fourniture à titre gratuit de l'électricité, du chauffage, du gaz et de l'eau.

Toute autre prestation prise en charge par l'établissement doit faire l'objet d'un remboursement sur la base de la valeur réelle à cet établissement.

*Article 4 - Décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010*

■ soit d'une indemnité compensatrice mensuelle, dont le montant est variable en fonction de la zone concernée relative au classement des communes définies par les dispositions du Code général des impôts :

- Zone A : 1 828 €,
- Zone B1 : 1 485 €,
- Zone B2 : 1 257 €,
- Zone C : 1 142 €.

Pour percevoir cette indemnité, le logement doit être situé dans une zone géographique compatible avec la mise en œuvre de gardes de direction.

*Arrêté du 8 janvier 2010 fixant les montants de l'indemnité compensatrice mensuelle prévue à l'article 3 du décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010*

### **Cumul du logement de fonction avec des indemnités pour travaux supplémentaires**

Pour la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale, Les IHTS sont cumulables avec l'octroi d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service.

Le décret n° 2002-60 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires n'a pas repris l'interdiction de cumul qui existait antérieurement.

*Question n° 58388 - Réponse publiée au JO AN le 22 décembre 2009 – p. 12241*

A contrario, pour la fonction publique hospitalière, les fonctionnaires bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service ne peuvent prétendre à la rémunération d'heures supplémentaires sous forme d'indemnités horaires ou forfaitaires.

*Article 5 - Décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010*

### **Les concessions de logement pour utilité de service**

Les catégories de fonctionnaires pouvant bénéficier de concession de logement pour utilité de service dans l'établissement ou à proximité immédiate sont déterminées par le directeur d'établissement ou l'autorité compétente.

Dans le cadre de l'utilité de service, les fonctionnaires sont tenus de rembourser à l'établissement un loyer et des charges mensuels déterminés par l'assemblée délibérante.

L'évaluation est réalisée soit sur la base d'un forfait établi par l'URSSAF pour l'évaluation des avantages en nature logement soit d'après la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation ou d'après la valeur locative réelle.

### **Retrait du logement de fonction**

L'agent bénéficiant d'un logement de fonction en contrepartie de l'accomplissement de ses missions ne peut en être privé, même pour des raisons de service, tant que ses activités ne lui ont pas été retirées et tant que la bonne marche et l'intérêt du service ne justifient pas ce retrait.

*CE, 21 octobre 1994 – Bales*

Le logement de fonction doit être supprimé lorsque l'agent n'exerce plus l'emploi justifiant son attribution.

Ce retrait pourra être total ou partiel, en substituant une utilité de service à la nécessité absolue de service.

*CE, 15 décembre 1995 - Hazael*

*CE, 22 mai 1995 - Berthelot*

Le bénéficiaire d'un congé longue maladie ou de longue durée doit quitter son logement de fonction situé dans les bâtiments de l'administration si sa présence fait courir des dangers ou offre des inconvénients pour la bonne mise en marche du service, notamment en cas de remplacement et d'une situation d'urgence.

Ainsi, le fait qu'un agent ait continué de bénéficier de son logement pendant un congé longue maladie puis pendant un congé longue durée, en vertu d'une autorisation ou d'une concession de logement peut se prévaloir de cet état de fait.

Ainsi, la libération du logement de fonction ne justifie pas d'un caractère d'urgence d'autant plus que le successeur devant bénéficier de ce logement avait été logé dans un autre logement situé dans l'enceinte de l'établissement.

*Conseil d'État n° 321221 – 6 juillet 2009*

## **ÉVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT**

Les agents peuvent bénéficier de logement de fonction fourni par l'employeur. Ce logement peut relever, soit de nécessité absolue de service, soit d'utilité de service.

La nécessité absolue de service permet à l'agent d'être logé gratuitement, alors que l'utilité de service suppose la participation de l'agent par le versement d'une redevance ou d'un loyer.

## **LOGEMENT À TITRE GRATUIT**

Lorsque l'employeur fournit le logement au salarié, l'estimation de cet avantage est évaluée :

- forfaitairement ;
- ou sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires sauf cas particuliers précisés par des délibérations ou par les statuts particuliers.

### **Exemple**

*Logements des sapeurs-pompiers pour lesquels l'électricité et le chauffage leur sont fournis à titre obligatoire et gratuit.*

L'option est laissée à la seule diligence de l'employeur.

L'employeur peut réviser en fin d'exercice l'option retenue pour l'évaluation de l'avantage en nature pour l'année entière écoulée, agent par agent.

Si l'employeur décide de modifier le mode d'évaluation de l'avantage en nature en fin d'année, les régularisations des cotisations précomptées au cours de l'année sont opérées lors de l'établissement de la DADS.

L'employeur ne peut, par contre, en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

Lorsque l'employeur n'a pas cotisé sur l'avantage en nature logement, le redressement est effectué sur le forfait ou sur la valeur réelle pour les personnes exclues du champ d'application des forfaits.

*Article 2 - Arrêté du 10 décembre 2002*

### Loyer pris en charge directement par l'employeur

L'avantage logement doit être considéré comme un avantage en nature lorsque l'employeur, titulaire du bail locatif, loge gratuitement l'agent.

En revanche, lorsque l'employeur prend en charge une dépense incombant nominativement à l'agent (bail au nom de l'agent), l'avantage consenti à ce dernier constitue un avantage en espèces (peu importe que l'employeur paie directement le loyer auprès du bailleur ou rembourse le montant du loyer au bénéficiaire du logement).

### ÉVALUATION FORFAITAIRE

La valorisation du forfait avantage logement est présentée sous la forme d'un barème comprenant huit tranches. Les avantages accessoires, c'est-à-dire, l'eau, l'électricité, le chauffage, le garage (liste limitative) sont intégrés dans le forfait.

*☞ Dans le cadre de la réforme des règles relatives à la concession de logement pour la fonction publique de l'État, l'évaluation de l'avantage en nature ne doit porter que sur le logement nu (Article R. 2124-67 du Code général de la propriété des personnes publiques).*

### Montant mensuel de l'avantage en nature logement à réintégrer

Le tableau ci-après indique le montant mensuel de l'avantage en nature logement à réintégrer dans l'assiette de cotisations en fonction des tranches de revenus, du nombre de pièces du logement et de l'année considérée.

### Notion de rémunération

La rémunération entend la prise en compte du salaire brut mensuel avant incorporation des avantages en nature, c'est-à-dire le salaire brut mensuel en espèces, lequel comprend, outre le traitement indiciaire brut, les différentes primes, gratifications et indemnités en espèces, y compris la NBI, entrant normalement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, peu important la période à laquelle elles se rapportent.

À compter de 2007, il est possible de pratiquer l'abattement de **30 %** sur l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature au titre des sujétions liées au poste.

Cette définition de la rémunération est à prendre en considération quel que soit le statut de l'agent, titulaire ou non-titulaire.

Montant de la rémunération en fonction du plafond mensuel de la Sécurité sociale	Salaires 2014	Valeur mensuelle de l'avantage en euro				
		2011	2012	2013	2014	2015
Inférieure à 0,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	< 1 564,50€	63,50 33,90	64,60 34,50	65,80 35,10	66,70 35,60	<b>67,30</b> <b>35,90</b>
Égale ou supérieure à 0,5 et inférieure à 0,6 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 1 564,50 € et < 1 877,39 €	74,20 47,70	75,50 48,50	76,90 49,40	77,90 50,00	<b>78,60</b> <b>50,50</b>
Égale ou supérieure à 0,6 et inférieure à 0,7 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 1 877,40 € et < 2 190,29 €	84,80 63,50	86,20 64,60	87,80 65,80	88,90 66,70	<b>89,70</b> <b>67,30</b>
Égale ou supérieure à 0,7 et inférieure à 0,9 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 2 190,30 € et < 2 816,09 €	95,30 79,40	96,90 80,70	98,60 82,20	99,90 83,30	<b>100,80</b> <b>84,00</b>
Égale ou supérieure à 0,9 et inférieure à 1,1 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 2 816,10 € et < 3 441,89 €	116,60 100,60	118,60 102,30	120,70 104,10	122,30 105,50	<b>123,40</b> <b>106,40</b>
Égale ou supérieure à 1,1 et inférieure à 1,3 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 3 441,90 € et < 4 067,69 €	137,70 121,80	140,00 123,90	142,50 126,10	144,40 127,70	<b>145,70</b> <b>128,80</b>
Égale ou supérieure à 1,3 et inférieure à 1,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 4 067,70 € et < 4 693,49 €	158,90 148,20	161,60 150,70	164,50 153,40	166,60 155,40	<b>168,10</b> <b>156,80</b>
Égale ou supérieure à 1,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 4 693,50 €	180,10 169,50	183,20 172,40	186,50 175,50	188,90 177,80	<b>190,60</b> <b>179,40</b>

Lorsque les agents bénéficient de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et dans l'hypothèse où l'employeur opte pour l'application de cette déduction après accord de l'agent, il y a lieu de se référer au salaire après application de cette déduction.

#### *Exemples d'agents bénéficiant d'une déduction forfaitaire pour frais professionnels*

Fonctionnaires ou agents des Assemblées parlementaires, fonctionnaires du conseil Économique et Social, conservateurs des hypothèques, fonctionnaires de l'Administration des Finances détachés auprès de la commission des Finances de l'Assemblée Nationale et du Sénat, secrétaires des groupes parlementaires, agents des PTT en fonction dans les bureaux des assemblées parlementaires.

### *Cas des agents multi-employeurs*

Pour les agents occupés par plusieurs employeurs, il convient de tenir compte de la rémunération perçue chez l'employeur qui alloue cet avantage logement, sans qu'il soit nécessaire de faire masse de toutes les rémunérations dont bénéficie l'agent.

Par plafond, il faut entendre le plafond mensuel de Sécurité sociale, soit **3 170 €** par mois pour l'année **2015**.

### *Définition des pièces principales*

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article R. 111-1 du Code de la construction et de l'habitation, un logement ou habitation comprend, d'une part des pièces principales destinées au séjour et au sommeil, éventuellement des chambres isolées et, d'autre part, des pièces de service, telles que cuisines, salle d'eau, cabinet d'aisance, buanderies, débarras, séchoirs ainsi que, le cas échéant, des dégagements et dépendances.

Les pièces principales doivent, toutefois, être pourvues d'un ouvrant et de surfaces transparentes donnant sur l'extérieur, conformément aux dispositions de l'article R. 111-10 du Code de la construction et de l'habitation.

*Questions/Réponses n° 9 – DSS/SDFSS/5B*

## **ÉVALUATION D'APRÈS LA VALEUR LOCATIVE**

L'employeur peut opter, en lieu et place de l'évaluation forfaitaire, pour une évaluation du logement d'après sa valeur locative. Dans ce cas, l'évaluation ne doit tenir compte que des locaux effectivement utilisés par l'agent pour ses besoins propres par opposition aux locaux réservés aux besoins professionnels.

Si, par exception, les services fiscaux ne sont pas en mesure de fournir le renseignement sur la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, la valeur locative réelle doit être prise en compte ou, à défaut, le forfait.

La valeur locative réelle s'entend du taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable.

Les avantages accessoires pris en charge par l'employeur (eau, électricité, chauffage, garage) doivent être ajoutés pour leur montant réel à l'évaluation de la valeur du logement pour déterminer la valeur de l'avantage en nature.

Par ailleurs, d'autres types de charges acquittées par l'employeur (taxe d'habitation, assurances, etc.) dont le paiement incombe normalement à l'occupant du logement constituent un avantage en espèces soumis à cotisations.

## **LOGEMENT À TITRE ONÉREUX**

### **Versement d'une redevance**

La fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature et ne donne pas lieu à réintégration dans l'assiette de cotisations, lorsque l'agent verse à l'employeur, en échange du logement fourni, une redevance ou un loyer égal ou supérieur à l'avantage en nature théorique pour un logement attribué à titre gratuit ou à la valeur locative du logement.

En effet, la redevance ou le loyer doit être d'un montant supérieur ou correspondre à la base de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation et, ce, même si cette valeur est inférieure au montant forfaitaire fixé par l'arrêté du 10 décembre 2002.

Si la valeur locative foncière n'est pas connue, il convient de prendre en compte le taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface identique.

Lorsque l'agent bénéficie d'avantages accessoires au logement (eau, électricité, chauffage, garage), ces avantages sont calculés d'après leur valeur réelle sur présentation de facture.

Lorsque la redevance ou le loyer de l'agent est modique et inférieure à la valeur locative (ou à défaut le taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface identique ou le montant forfaitaire), la fourniture du logement est considérée comme un avantage en nature.

Ce dernier est évalué par la différence entre la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation (ou à défaut, le taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface identique ou le montant forfaitaire).

Afin d'éviter des redressements minimes, lorsque l'évaluation de l'avantage en nature est inférieure à l'évaluation de la première tranche du barème forfaitaire pour une pièce, l'avantage en nature peut être négligé.

### Exemple

*Redevance payée par l'agent : 45 € par mois.*

*Valeur locative du logement : 1 000 € soit 83,33 € par mois.*

*Avantage en nature à réintégrer :  $83,33 - 45 = 38,33$  €.*

*Le redressement sera négligé puisque l'évaluation de la 1<sup>re</sup> tranche du barème forfaitaire pour une pièce est de 66,70 €.*

*L'avantage en nature est évalué par semaine ou par mois. Toute semaine incomplète doit être comptabilisée pour une semaine.*

En cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre semaines.

### Cas particuliers

- **logement occupé par deux conjoints travaillant dans le même établissement ;**
- **logement confié à un seul conjoint.**

Lorsque le logement est occupé par deux conjoints travaillant dans le même établissement et que le contrat de travail ou la décision prévoit pour un seul conjoint, l'attribution du logement, l'avantage en nature est réintégré dans l'assiette de cotisations de ce dernier.

- **logement confié aux deux conjoints ;**

Lorsque le logement est occupé par deux conjoints travaillant dans le même établissement et que l'attribution du logement est prévue pour les deux conjoints, l'avantage en nature est évalué sur le salaire de chacun des conjoints.

La moitié de la valeur de l'avantage en nature applicable à chacun d'eux s'ajoute à leur rémunération respective.

### Exemple

#### Logement de 4 pièces principales

*Rémunération du 1<sup>er</sup> conjoint : 1 500 €.*

*Rémunération du 2<sup>e</sup> conjoint : 1 800 €.*

*Pour le 1<sup>er</sup> conjoint, l'avantage en nature serait de :  $35,90 \times 4 = 143,60$  €.*

*Pour le 2<sup>e</sup> conjoint, l'avantage en nature serait de :  $50,50 \times 4 = 202,00$  €.*

*Puisque le logement est confié aux deux conjoints, la valeur de l'avantage en nature est divisée par deux pour chaque individu.*

*La valeur des avantages en nature logement est de :*

*Pour le 1<sup>er</sup> conjoint : 143,60/2 = 71,80 €.*

*Pour le 2<sup>e</sup> conjoint : 202,00/2 = 101,00 €.*

Les mêmes modalités s'appliquent lorsque le logement est occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise et qu'aucun des contrats de travail ou décisions ne prévoit l'attribution du logement.

#### **Personnes logées par nécessité absolue de service**

En ce qui concerne les agents ne pouvant accomplir leur service sans être logés dans les locaux où ils exercent leurs fonctions, la valeur de l'avantage en nature dont ils bénéficient subit un abattement pour sujétion de **30 %** sur la valeur locative servant à l'établissement de la taxe ou, seulement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement.

##### **■ critères retenus**

Les critères retenus pour considérer que le salarié est logé par nécessité absolue de service sont les suivants :

- le salarié doit être soumis à des sujétions professionnelles spéciales l'obligeant à être logé sur son lieu de travail. Ces sujétions peuvent être notamment des astreintes qui doivent apparaître dans le contrat de travail ou dans la délibération.

Sont concernés, par exemple :

- les salariés qui, en vertu d'une obligation contractuelle, doivent laisser la disposition de leur logement pendant la période de congés annuels,
- les salariés chargés de la garde et de la sécurité des locaux ou des installations d'une entreprise,
- les salariés chargés de remédier, de jour comme de nuit, à une défaillance des installations de production ou de distribution d'une entreprise.

*Questions/réponses - Question 65 DSS/SDFSS/5B*

##### **■ avantages accessoires**

S'agissant des avantages accessoires au logement (eau, électricité, gaz, chauffage, garage), les dépenses réellement engagées par l'employeur pour le compte de l'agent sont prises en compte sur la base de la valeur réelle lorsque l'avantage en nature est évalué d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou d'après les loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface identique.

Ces dépenses ne subissent pas d'abattement.

## **GARDIEN D'IMMEUBLE**

Participation financière du gardien à l'avantage en nature logement

Lorsque, conformément à la convention nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, ce dernier perçoit une rémunération brute comprenant une participation financière du salarié pour cet avantage, l'avantage en nature doit être évalué de la façon suivante :

##### **■ 1<sup>er</sup> cas**

Lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il applique la convention collective, il convient de retenir le salaire brut mensuel diminué de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature prévue par la convention collective (participation du salarié).

Le salaire ainsi calculé donne la tranche de rémunération qui détermine le montant forfaitaire de l'avantage en nature selon le nombre de pièces.

Lorsque le montant de la participation du salarié est égal ou supérieur au montant de l'évaluation forfaitaire, aucun avantage en nature n'est à réintégrer dans l'assiette de cotisations.

A contrario, lorsque le montant de la participation du salarié est inférieur au forfait, la différence entre ces deux montants est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

#### ■ 2<sup>e</sup> cas

Lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il fournit le logement gratuitement, sans se référer à l'évaluation conventionnelle, l'avantage en nature est calculé par rapport au salaire brut mensuel du salarié et son évaluation est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

#### ■ 3<sup>e</sup> cas

Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou pour la valeur réelle) et qu'il applique la convention collective, il convient de comparer le montant du salaire en nature conventionnel évalué au titre du logement (montant correspondant à la participation financière du salarié) au montant de la valeur locative (ou de la valeur réelle du logement).

Lorsque le montant de la participation du salarié est égal ou supérieur à ce dernier montant, il n'y a pas d'avantage logement à réintégrer.

A contrario, lorsque la participation du salarié est inférieure, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette de cotisations est calculé par différence entre ces deux montants.

Pour évaluer les avantages accessoires, il convient de comparer le montant du salaire en nature complémentaire alloué au titre des avantages accessoires (participation du salarié) au montant de la valeur réelle des avantages accessoires sur présentation des factures.

Lorsque le montant de la participation du salarié est égal ou supérieur à ce dernier montant ; il n'y a pas d'avantage en nature à réintégrer.

A contrario, lorsque la participation du salarié est inférieure, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette de cotisations est calculé par différence entre ces deux montants.

#### ■ 4<sup>e</sup> cas

Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou la valeur réelle), et qu'il fournit gratuitement le logement, sans se référer à l'évaluation conventionnelle, il convient de réintégrer dans l'assiette de cotisations la valeur locative (ou la valeur réelle) du logement et la valeur réelle des avantages accessoires.

### **Gardien logé par nécessité absolue de service**

Lorsque le gardien d'immeuble est logé par nécessité absolue de service :

#### ■ 1<sup>er</sup> cas

Lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il applique la convention collective, l'évaluation, calculée selon la règle du forfait, ne subit un abattement pour sujétions de **30 %** qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

#### ■ 2<sup>e</sup> cas

Lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il fournit le logement gratuitement, l'évaluation est calculée par rapport au salaire mensuel brut du salarié et subit un abattement pour sujétions de **30 %** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

■ **3<sup>e</sup> cas**

Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou pour la valeur réelle) et qu'il applique la convention collective, la valeur locative (ou valeur réelle) du logement subit un abattement pour sujétions de **30 %**.

Pour les avantages accessoires, c'est la valeur réelle qui doit être comptabilisée sans abattement.

Ces deux montants sont à réintégrer dans l'assiette de cotisations.

■ **4<sup>e</sup> cas**

Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou la valeur réelle), et qu'il fournit gratuitement le logement, la valeur locative (ou la valeur réelle) du logement subit un abattement pour sujétions de **30 %**.

Pour les avantages accessoires, c'est la valeur réelle qui doit être comptabilisée sans abattement.

Ces deux montants sont à réintégrer dans l'assiette de cotisations.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-163 du 7 décembre 2004*



**Bulletin de salaire : agent titulaire et avantage en nature logement - évaluation au réel**

**Exemple :**

Titulaire, IM 371, 2 enfants  
résidant à Paris

Il bénéficie d'un logement  
de fonction pour nécessité  
absolue de service.

L'avantage en nature est  
calculé selon le système  
réel.

Le logement appartient à  
la collectivité.

Le logement est un T5.

La Valeur Locative Brute  
du logement est égale à  
8 000 €.

L'agent logé pour nécessité  
absolue de service  
bénéficie  
d'un abattement de 30 %  
sur l'avantage en nature.

$AN = (8\ 000/12) \times 70\ %$   
 $AN = 466,67\ €/mois$

CNRACL  
assiette : TIB + NBI

RAFP  
assiette maximale 20 %  
 $TIB = 343,56\ €$

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>									
<b>SALARIÉ</b>					<b>EMPLOYEUR</b>				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.03.2015					Date de la Paie :				
<b>IDENTIFICATION</b>									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				371	2	3%		151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire		1 717,83							
SFT		73,04							
Indemnité de résidence		51,53							
Avantage en nature		466,67							
CSG non déductible		2 268,67	2,40%	54,45					
CSG déductible		2 268,67	5,10%	115,70					
CRDS		2 268,67	0,50%	11,34					
Cotisation maladie		1 717,83				11,50%	197,55		
Cotisation Allocations Familiales		1 717,83				5,25%	90,19		
CNRACL		1 717,83	9,54%	163,88	30,50%	523,94			
RAFP		343,56	5,00%	17,18	5,00%	17,18			
contribution de solidarité		1 661,35	1,00%	16,61					
FNAL		1 717,83				0,50%	8,59		
Versement transport (paris)		1 717,83				2,70%	46,38		
<b>TOTAL DES RETENUES</b>						<b>379,17</b>		<b>883,82</b>	
Avantage en nature				-466,67					
<b>NET A PAYER</b>				<b>1 463,24</b>					
CSG & CRDS				65,79					
<b>NET IMPOSABLE</b>				<b>1 995,70</b>					
Payé le :					Par virement du :				
					Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale		
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée



**Bulletin de salaire : agent titulaire et avantage en nature logement - évaluation forfaitaire**

**Exemple :**

Titulaire, IM 371, 2 enfants  
résidant à Paris

Il bénéficie d'un  
logement de  
fonction pour nécessité  
absolue de service.  
L'avantage en nature est  
calculé selon le système  
forfaitaire.

Le logement est un T5.  
le brut de l'agent est de  
1 842,40 €  
l'AN est de 50,50 € par  
pièce.

AN = 50,50 x 5  
AN = 252,50 €

**Remarque : l'avantage en  
nature peut être abattu  
de 30 % pour sujétion.  
La valeur à retenir serait  
donc de 176,75 €**

PCM  
assiette : TIB + NBI

RAFP  
assiette maximale 20 %  
TIB = 343,56 €

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>									
<b>SALARIÉ</b>					<b>EMPLOYEUR</b>				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.03.2015					Date de la Paie :				
<b>IDENTIFICATION</b>									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				371	2	3%		151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire		1 717,83							
SFT		73,04							
Indemnité de résidence		51,53							
Avantage en nature		252,50							
CSG non déductible		2 058,24	2,40%	49,40					
CSG déductible		2 058,24	5,10%	104,97					
CRDS		2 058,24	0,50%	10,29					
Cotisation maladie		1 717,83				11,50%	197,55		
Cotisation Allocations Familiales		1 717,83				5,25%	90,19		
PCM		1 717,83	9,54%	163,88	74,28%		1 276,00		
RAFP		343,56	5,00%	17,18	5,00%		17,18		
Contribution de solidarité		1 661,35	1,00%	16,61					
FNAL		1 717,83				0,50%	8,59		
Versement transport (paris)		1 717,83				2,70%	46,38		
<b>TOTAL DES RETENUES</b>						<b>362,33</b>		<b>1 635,89</b>	
<b>Avantage en nature</b>				<b>-252,50</b>					
<b>NET A PAYER</b>				<b>1 480,07</b>					
<b>CSG &amp; CRDS</b>				<b>59,69</b>					
<b>NET IMPOSABLE</b>				<b>1 792,26</b>					
Payé le :					Par virement du :				
				<b>Brut fiscal</b>	<b>Net fiscal</b>	<b>Base Sécurité Sociale</b>			
<b>Cumuls mensuels</b>									
<b>Cumuls annuels</b>									

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée



## AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

Il convient de distinguer véhicule de fonction et véhicule de service.

Le véhicule de service est un véhicule mis à disposition d'un ou plusieurs agents à titre professionnel uniquement. Ce véhicule doit être remis à l'employeur dès que la mission a cessé. Il n'y a pas d'avantage en nature à réintégrer.

Le véhicule de fonction est, quant à lui, un véhicule qui est affecté à un agent de façon permanente qui donne lieu à la réintégration d'un avantage en nature puisque ce véhicule peut être utilisé à titre privé comme à titre professionnel.

En pratique, les véhicules de fonction, liés à une nécessité absolue de service sont rares.

Toutefois, il est précisé que les titulaires de certains emplois fonctionnels peuvent bénéficier d'un véhicule.

Il s'agit des agents occupant l'un des emplois fonctionnels suivants, emplois fonctionnels :

- d'un département ;
- d'une région ;
- de directeur général des services d'une commune de plus de **5 000** habitants ;
- de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de **20 000** habitants ;
- de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de **80 000** habitants.

Le logement peut également être attribué pour nécessité absolue de service à :

- un seul emploi de collaborateur de cabinet du président du conseil général ou régional, un maire ou président d'un établissement public de coopération intercommunal à fiscalité propre de plus de **80 000** habitants.

*Article 21 - Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990, modifiée par la loi n° 2002-276 du 27 février 2002*

## AVANTAGE VÉHICULE

### Véhicule fourni par l'employeur

L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition de l'agent de façon permanente constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre de la location avec option d'achat.

Le véhicule est considéré comme étant mis à disposition à titre permanent lorsque les circonstances de fait permettent à l'agent d'utiliser à titre privé -et donc en dehors du temps de travail- un véhicule professionnel.

Il y a une mise à disposition permanente lorsque le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés.

#### ***Mise à disposition permanente d'un véhicule avec restitution pendant le repos hebdomadaire et pendant les congés***

L'agent ne dispose pas en permanence du véhicule lorsqu'il le restitue en dehors des périodes de travail (repos hebdomadaire et congés). Dans cette hypothèse, l'avantage en nature peut être négligé lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine, pour le trajet domicile-lieu de travail, constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués avec le véhicule dans le cadre de l'activité professionnelle.

Il en est de même pour la carte à essence appartenant à l'établissement employeur.

La restitution du véhicule, lors de chaque repos hebdomadaire, doit être mentionnée dans un document écrit.

#### ***Mise à disposition permanente d'un véhicule prêté à plusieurs agents***

Dans ce cas, aucun avantage en nature véhicule n'est réintégré lorsque l'employeur indique sur un document que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel.

Il en est de même pour la carte de carburant appartenant à l'employeur.

Lorsque le véhicule est prêté successivement à différents agents durant les périodes de congés, un avantage en nature doit être évalué en raison de l'utilisation à titre privé.

Il en est de même pour la carte de carburant appartenant à l'employeur.

#### ***Mise à disposition permanente d'un véhicule avec interdiction de l'utiliser pendant le repos hebdomadaire et pendant les congés annuels***

Dans ce cas, aucun avantage en nature véhicule n'est à réintégrer. L'interdiction d'utiliser le véhicule doit être notifiée par écrit : règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier papier ou électronique de l'employeur.

#### ***Détermination de l'avantage en nature***

La détermination de cet avantage en nature est fonction de la base des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

L'option prise par l'employeur peut être différente selon les agents.

L'option est laissée à la libre appréciation de l'employeur. Il a la faculté de réviser en fin d'exercice l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur réelle) pour l'année entière écoulée. Dans ces conditions, l'employeur qui a utilisé l'évaluation forfaitaire peut, en fin d'année, opter pour la valeur réelle, agent par agent.

L'employeur prend sa décision en fin d'année lors de l'établissement de la DADS. Il ne peut, en revanche, en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

#### ***Mise à disposition du véhicule sauf pour les congés annuels***

Dans le cadre du forfait, lorsque la période de congés annuels ne couvre pas un mois complet, c'est le mois intégral qui est pris en compte pour l'évaluation de l'avantage en nature.

Cependant, il est admis que l'avantage en nature véhicule annuel peut être proratisé pour tenir compte du nombre de semaines durant lesquelles l'agent ne dispose pas de véhicule.

## Évaluation en fonction des dépenses réelles

### *Véhicule acheté*

L'évaluation est effectuée sur la base des dépenses réellement engagées pour le compte de l'agent et incorpore :

- l'amortissement de l'achat du véhicule toutes taxes comprises, sur cinq ans (soit **20 %** par an par rapport au coût d'achat) ;
- l'assurance et les frais d'entretien (révisions, changements de pneus, de pot d'échappement ou d'ampoules, vidanges, lavages, etc.) qui intègrent les taxes ;

Les frais de remise en état d'un véhicule, suite à un sinistre, ne doivent pas être pris en compte et, le cas échéant, les frais du carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

☞ *Si le véhicule a plus de cinq ans, le pourcentage de l'amortissement à retenir est de 10 % par an.*

La valorisation du coût d'achat s'effectue sur le prix public d'achat toutes taxes comprises.

Cette évaluation doit être calculée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus annuellement ou pendant la mise à disposition du véhicule au cours de l'année pour l'usage personnel, par le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

### *Moyen de preuve concernant le kilométrage privé*

Le système déclaratif ne peut constituer qu'un commencement de preuve ou une présomption simple.

L'employeur peut, par ailleurs, démontrer le kilométrage parcouru à titre privé en soustrayant le kilométrage effectué à titre professionnel du kilométrage total effectué par le véhicule.

Les carnets de bord, visites ou rendez-vous, peuvent constituer des éléments de preuve suffisants du kilométrage parcouru à titre professionnel.

Lorsque l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées et qu'il ne peut apporter la preuve du kilométrage parcouru à titre privé, l'URSSAF peut redresser l'employeur en prenant pour base l'évaluation forfaitaire.

### *Véhicule loué ou en location avec option d'achat*

L'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées s'effectue à partir du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance (toutes taxes comprises) et, le cas échéant, des frais du carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

Cette évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus annuellement ou pendant la durée de la mise à disposition au cours de l'année pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage en nature résultant de l'usage privé doit être évalué d'après la méthode forfaitaire.

## Évaluation forfaitaire

### *Véhicule acheté*

Lorsque l'agent utilise en permanence le véhicule acheté par l'employeur et paie les frais de carburant, l'évaluation de cet avantage est effectuée sur la base de :

- **9 %** du coût d'achat du véhicule, toutes taxes comprises ;
- **6 %** du coût d'achat du véhicule, toutes taxes comprises si le véhicule a plus de cinq ans.

Lorsque l'agent utilise en permanence le véhicule acheté par l'employeur et que ce dernier prend en charge les frais de carburant, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée :

- soit sur la base des pourcentages vus précédemment auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé à partir des frais réellement engagés ;
- soit d'un forfait global de :
  - **12 %** du coût d'achat du véhicule,
  - **9 %** de ce coût, lorsque ce véhicule a plus de cinq ans.

#### ***Véhicule loué ou en location avec option d'achat***

Lorsque l'agent utilise en permanence le véhicule fourni par l'employeur et paie les frais de carburant, l'évaluation de cet avantage est effectuée sur la base de :

- **30 %** du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance, évalué d'après les factures intégrant les taxes.

Lorsque l'agent utilise en permanence le véhicule acheté par l'employeur et que ce dernier prend en charge les frais de carburant, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée :

- soit sur la base de **30 %** du coût global annuel auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses réelles de carburant pour l'usage privé à partir des frais réellement engagés ;
- soit sur la base d'un forfait de **40 %** du coût total annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule, le carburant et toutes les taxes afférentes.

En cas de mise à disposition en cours d'année, l'évaluation doit être proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition, que le véhicule soit acheté ou loué, ou en location avec option d'achat.

Dans le cas de mois incomplet, c'est le mois intégral qui est pris en compte.

#### **Participation de l'agent à l'avantage en nature**

Lorsque l'agent verse une redevance pour l'utilisation du véhicule, les règles d'évaluation de l'avantage en nature sont identiques que l'employeur opte pour l'évaluation au forfait ou pour la valeur réelle :

- lorsque la redevance versée par l'agent est inférieure à l'évaluation de l'avantage en nature (au forfait ou au réel), l'avantage en nature sera égal à la différence entre ces deux valeurs ;
- lorsque la redevance est supérieure ou égale au montant de l'évaluation, il n'y a pas d'avantage en nature.

## VÉHICULE MIS À DISPOSITION

### Utilisation uniquement professionnelle

Seule, l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition de l'agent de façon permanente, constitue un avantage en nature, que ce soit un véhicule acheté ou loué avec ou sans option d'achat.

Dans le cas d'une utilisation professionnelle pour le trajet domicile-lieu de travail, ou d'un trajet d'un lieu de travail à un autre, aucun avantage en nature n'est constitué par la réalisation d'une économie de frais par l'agent.

L'employeur doit apporter la preuve d'une utilisation, du véhicule nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle de l'agent et que le véhicule n'est pas mis à disposition permanente, et ne peut être utilisé à des fins personnelles.

L'employeur doit également prouver que l'agent ne peut pas utiliser les transports en commun soit, parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi, soit en raison de conditions ou d'horaires particuliers de travail.

## VÉHICULE UTILITAIRE

Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition permanente de l'agent, l'avantage en nature peut être négligé dès lors que l'employeur indique sur un document que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel.

La notion de véhicule utilitaire peut être vérifiée par référence à la carte grise du véhicule.

Doivent être considérés comme tels, les véhicules appartenant à la catégorie **2** (véhicules affectés au transport de marchandises) de l'annexe II (A) de l'arrêté du 5 novembre 1984 relatif à l'immatriculation des véhicules, et dont la carrosserie est définie comme "fourgonnette dérivée de VP".

*Questions/Réponses – Question 34 DSS/5DFSS/5B*

## MISE EN PLACE D'UN TRANSPORT COLLECTIF PAR L'EMPLOYEUR

La mise en place d'un transport collectif par l'employeur ne constitue pas un avantage en nature.

Lorsque l'employeur met à disposition de l'agent un véhicule ou un transport collectif pour son usage professionnel, il n'y a pas lieu de considérer qu'il y a avantage en nature en raison de l'économie de frais réalisée par l'agent.

## PRÊT DE VÉHICULE DANS LE CADRE D'UN PARTENARIAT OU D'UN SPONSORING

Lorsque l'employeur met à la disposition permanente d'un agent un véhicule, prêté dans le cadre d'un partenariat ou d'un sponsoring, il doit évaluer l'avantage en nature constitué par son utilisation à titre privé sur la base du prix d'achat du véhicule TTC qui aurait été calculé si l'employeur avait acheté le véhicule (le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par l'employeur, rabais compris dans la limite de **30 %** du prix conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du prêt du véhicule).

## SOMMES VERSÉES EN CONTREPARTIE DE LA SUPPRESSION D'UN USAGE

Les sommes versées par l'employeur en compensation du retrait d'un avantage (retrait d'un véhicule de fonction), sont soumises à cotisations.

*Cass.soc. 21 novembre 1996 - SA Dujardin c/URSSAF de Roubaix Tourcoing*

Dans cette affaire, la société décide du retrait de véhicules de fonction pour certains salariés. En contrepartie, elle verse une compensation financière ayant, pour elle, le caractère de dommages et intérêts.

La Cour de cassation confirme le caractère cotisable de ces sommes car elles viennent compenser la suppression d'un avantage en nature correspondant à l'utilisation à titre privé d'un véhicule de fonction (les salariés étaient dédommagés, par ailleurs, de leurs frais par l'octroi d'indemnités kilométriques).

### TABLEAU RÉCAPITULATIF

#### Évaluation en fonction des dépenses réelles ou évaluation forfaitaire

	Évaluation en fonction des dépenses réelles <sup>(*)</sup>	Évaluation forfaitaire
<b>Véhicule acheté</b>	Amortissement sur 5 ans : 20 % du coût d'achat du véhicule 10 % si le véhicule a plus de 5 ans  + Assurance, frais d'entretien (révision, changement de pneus...)  + Frais de carburant	Carburant non pris en charge: véhicule < 5 ans : 9 % du coût d'achat TTC véhicule > 5 ans : 6 % du coût d'achat TTC  Carburant pris en charge: véhicule < 5 ans : 9 % du coût d'achat TTC + dépenses de carburant ou 12 % du prix d'achat TTC véhicule > 5 ans : 6 % du coût d'achat TTC + dépenses de carburant ou 9 % du prix d'achat TTC
<b>Véhicule loué</b>	Coût global de la location  + Entretien + Assurance + Frais de carburant	Carburant non pris en charge: 30 % du coût global annuel  Carburant pris en charge: 30 % du coût global annuel (location, assurance, entretien du véhicule) + dépenses réelles de carburant  ou 40 % du coût global du véhicule

<sup>(\*)</sup> En cas d'évaluation selon les dépenses réelles, l'évaluation de l'avantage en nature est calculée en appliquant le coefficient :

**Km parcouru à titre privé**

**Kilométrage total**

L'évaluation de l'avantage en nature calculée pour un véhicule loué est plafonnée à celle calculée pour un véhicule acheté.

**Exemple**

*Avantage en nature véhicule*

Achat d'un véhicule neuf	25 000 €
Assurance	800 €
Entretien	300 €
Carburant	3 500 €

*L'agent effectue 20 000 km à titre privé sur 45 000 km au total.*

*1 - Évaluation de l'avantage en nature : méthode réelle*

20 % (25 000)	20 % coût d'achat
+ 800	assurance
+ 300	entretien
+ 3 500	carburant
<u>9 600</u>	

$$9\,600 \times \frac{20\,000}{45\,000} = 4\,266,67$$

*L'avantage en nature véhicule représente 4 266,67 € sur l'année.*

*2 - Évaluation de l'avantage en nature : méthode forfaitaire*

a) 9 % (25 000)	9 % coût d'achat
+ $3\,500 \times \frac{20\,000}{45\,000}$	carburant (utilisation privée)

$$= 2\,250 + 1\,555,55 = 3\,805,55$$

*L'avantage en nature véhicule représente 3 805,55 € sur l'année.*

b)  $12\% (25\,000) = 3\,000$

*L'avantage en nature véhicule représente 3 000 € sur l'année.*



**Bulletin de salaire : agent non titulaire - avantage en nature véhicule - évaluation forfaitaire**

**Exemple :**

Agent non-titulaire, IM 460, avec 2 enfants, résidant à Paris.

Il bénéficie d'une voiture de fonction achetée par la collectivité (18 000 €).

L'avantage en nature est calculé selon le système forfaitaire.

Le véhicule a moins de 5 ans et le carburant est pris en charge par la collectivité.

$AN = (18\ 000) \times 12\%$   
 $AN = 2\ 160\ \text{€}/\text{an}$   
 $AN = 2\ 160/12 =$   
 $180\ \text{€}/\text{mois}$

Base CSG/CRDS  
(TIB + SFT + IR + AN) x  
98,25 %

Taux de cotisation  
Accident du travail  
retenu : 1,70 %

Assiette de l'Ircantec :  
rémunération brute hors  
SFT

L'avantage en nature n'est pas pris en compte dans l'assiette de la contribution de solidarité.

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>									
<b>SALARIÉ</b>					<b>EMPLOYEUR</b>				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.03.2015					Date de la Paie :				
<b>IDENTIFICATION</b>									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				460	2	3%		151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire		2 129,93							
SFT		74,56							
Indemnité de résidence		63,90							
Avantage en nature		180,00							
CSG non déductible		2 405,54	2,40%	57,73					
CSG déductible		2 405,54	5,10%	122,68					
CRDS		2 405,54	0,50%	12,03					
Cotisation maladie		2 448,39	0,75%	18,36	12,80%	313,39			
Cotisation Allocations Familiales		2 448,39			5,25%	128,54			
Vieillesse		2 448,39	6,85%	167,71	8,50%	208,11			
Vieillesse totalité		2 448,39	0,30%	7,35	1,80%	44,07			
IRCANTEC		2 373,83	2,64%	62,67	3,96%	94,00			
contribution de solidarité		2 012,30	1,00%	20,12					
Accident de travail		2 448,39			1,70%	41,62			
FNAL		2 448,39			0,50%	12,24			
Versement transport (paris)		2 448,39			2,70%	66,11			
<b>TOTAL DES RETENUES</b>						<b>468,66</b>		<b>908,09</b>	
<b>Avantages en nature</b>				<b>-180,00</b>					
<b>NET A PAYER</b>				<b>1 799,73</b>					
<b>CSG &amp; CRDS</b>				<b>69,76</b>					
<b>NET IMPOSABLE</b>				<b>2 049,49</b>					
Payé le :					Par virement du :				
				<b>Brut fiscal</b>	<b>Net fiscal</b>	<b>Base Sécurité Sociale</b>			
<b>Cumuls mensuels</b>									
<b>Cumuls annuels</b>									

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée



## NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (NTIC)

### DÉFINITION DE L'UTILISATION À TITRE PRIVÉ

L'usage privé des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication, mis à la disposition de l'agent de façon permanente par l'employeur, dans le cadre de l'activité professionnelle de l'agent, que ce soit des outils achetés ou bénéficiant d'un abonnement, constitue un avantage en nature.

Sont concernés la téléphonie mobile, les micro-ordinateurs portables ou non, les logiciels, les modems d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise, à internet, etc.

Il y a mise à disposition à titre permanent des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication lorsque les circonstances de fait permettent à l'agent d'utiliser cet outil à titre privé.

### ÉVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE

La réalité de l'usage privé résulte :

- soit d'un document écrit (contrat individuel, accord conventionnel, règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier de la direction, etc.) ;
- soit l'existence de factures détaillées.

Ne doit pas être considérée comme un avantage en nature, l'utilisation raisonnable de ces instruments pour la vie quotidienne d'un agent dont l'emploi est justifié par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale.

#### *Exemple*

*Courtes durées d'appel à domicile, brèves consultations de serveurs pratiques sur internet, etc.*

Cet avantage peut être négligé dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un document écrit de l'employeur mentionne que les matériels, logiciels, abonnements et temps de connexion consentis par l'employeur sont destinés à l'usage professionnel ;
- ou lorsque l'utilisation d'outils de la NTIC par l'agent découle d'obligations ou de sujétions professionnelles (notamment possibilité d'être joint à tout moment, de recevoir ou d'émettre des informations pendant l'exécution du contrat de travail ou des fonctions).

Ainsi, s'il y a document écrit :

- soit il mentionne la réalité de l'usage privé : il y a alors assujettissement de cet usage privé ;
- soit il indique que ces matériels sont toujours destinés à l'usage professionnel : il ne peut y avoir d'assujettissement.

S'il n'y a pas de document écrit :

- s'il y a utilisation raisonnable seulement, il n'y a pas d'assujettissement ;
- s'il y a une utilisation privée au-delà de cette utilisation raisonnable, il y a assujettissement sur la base des factures détaillées ;
- s'il peut être démontré que l'utilisation découle d'obligations ou de sujétions professionnelles, il n'y a pas d'assujettissement.

L'avantage résultant de l'usage privé est évalué, sur option de l'employeur, sur la base de dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat de ces outils ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.

L'option est laissée à la seule diligence de l'employeur qui a la faculté de réviser en fin d'exercice cette option prise pour l'année entière écoulée.

Dans ces conditions, l'employeur qui, au cours de l'année écoulée, a utilisé l'évaluation forfaitaire peut, en fin d'année, revoir cette option en fonction de la valeur réelle, agent par agent.

L'employeur prend alors sa décision en fin d'année, lors de l'établissement de la DADS.

S'agissant d'une option qui doit être levée au moment des déclarations de fin d'année, l'employeur ne peut en revanche en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

### Évaluation sur la base des dépenses réellement engagées

Lorsque l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées, l'évaluation de l'avantage en nature est effectuée sur la base de la valeur réelle prenant en compte la remise dont aurait bénéficié l'agent en cas d'achat lorsque l'employeur produit ou fournit les outils issus des NTIC.

L'employeur doit alors présenter les justificatifs de factures justifiant le temps passé par le salarié à une utilisation à titre privé.

*Questions/Réponses – Question 24 DSS/5DFSS/5B*

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage en nature doit être déterminé d'après l'évaluation forfaitaire.

### Évaluation forfaitaire

Lorsque l'employeur achète ces outils pour les mettre à la disposition permanente de l'agent, l'avantage en nature déterminé par l'usage privé de ces outils est calculé annuellement sur la base forfaitaire de :

- **10 %** du coût d'achat public, toutes taxes comprises.

Lorsque l'employeur paie un abonnement pour la location de ces outils et les met à la disposition permanente de l'agent, l'avantage en nature se détermine sur la base de **10 %** du coût annuel de l'abonnement, toutes taxes comprises.

Lorsque la formule commerciale ne distingue pas l'achat et l'abonnement, le taux de **10 %** s'applique au coût total prévu par le contrat.

En cas de mise à disposition en cours d'année, l'évaluation devra être proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition.

En cas de mois incomplet, c'est le mois intégral qui devra être pris en compte.

*Article 4 - Arrêté du 20 décembre 2002*

### Mise à disposition permanente ou don d'un outil des NTIC dont l'usage est totalement privé et extérieur à l'activité professionnelle de l'agent

Dans ce cas, le forfait annuel de **10 %** ne s'applique pas, puisque l'évaluation forfaitaire concerne l'usage en partie privé d'un outil mis à la disposition permanente de l'agent dans le cadre de son activité professionnelle.

Dans le cas d'un usage totalement privé et extérieur à l'activité professionnelle, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette de cotisations, à partir des dépenses réellement engagées par l'employeur.

Si cette mise à disposition permanente s'analyse en fait comme une cession définitive, et si l'agent ne restitue pas l'outil NTIC lors de la cessation des fonctions ou départ de l'établissement, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette de cotisations, ceci s'analysant comme une fourniture gratuite d'outils.

## DONS D'ORDINATEURS

### Objet

L'article 31 de la loi de Finances pour 2008 (JO du 27 décembre 2008) prévoyait, à titre temporaire, un régime d'exonération social et fiscal pour les dons et mises à disposition par les employeurs à leurs salariés de matériels et de services informatiques destinés à leur usage privé.

### Conditions

Le dispositif d'exonération s'applique aux opérations conclues dans le cadre d'un accord d'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L.442-11 du Code du travail.

### Opérations concernées

Le dispositif d'exonération concerne :

- l'attribution ou la mise à disposition gratuite au salarié de matériels informatiques neufs, de logiciels ;
- la fourniture gratuite de prestations de services liées directement à l'utilisation de ces biens ;
- l'attribution ou la mise à disposition de matériel informatique ou la fourniture de prestations de services pour un prix inférieur à leur coût de revient.

☞ *Le matériel doit être entièrement amorti. Dans le cas contraire, il sera considéré comme un avantage en nature soumis à cotisations.*

### Bénéficiaires de l'offre

Les bénéficiaires de l'opération ne peuvent être que les salariés de l'entreprise. L'avantage doit, en effet, être consenti par un employeur à ses salariés.

### Régimes social et fiscal

L'avantage résultant pour l'agent de l'attribution de matériel informatique ou de logiciels nécessaires à leur utilisation, est exonéré :

- de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physique) si le don a été effectué au cours de l'année 2007 ;
- des cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale et d'impôt sur le revenu s'ils ont été réalisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 ;
- des autres prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de Sécurité sociale : le FNAL, la CSA ;
- de la CSG et de la CRDS.

Les opérations précitées sont exonérées des prélèvements sociaux dans la limite globale de **2 000 €**, par agent.

En cas de dépassement du seuil, seul l'excédent sera considéré comme un avantage en nature soumis à cotisations de Sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

### **Valeur de l'avantage**

La valeur réelle de l'avantage est, en principe, égale au prix du marché TTC. Tel est le cas, lorsque l'entreprise fabrique le matériel.

Toutefois, il est admis, pour l'application de ce dispositif, que l'avantage en nature soit :

- au prix d'acquisition TTC lorsque l'employeur acquiert les biens ;
- au montant des loyers ou des redevances de crédit-bail TTC, en cas de location par l'employeur, simple ou avec option d'achat ou d'opération de crédit-bail.

Lorsque les avantages reçus excèdent le plafond, l'excédent est assujéti aux cotisations de Sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

## **AVANTAGES EN NATURE – RÉGIME SOCIAL ET FISCAL APPLICABLE ET OBLIGATIONS DÉCLARATIVES CORRESPONDANTES**

La circulaire n° 200509433 contenant ces informations est disponible sur notre site sous les références suivantes :

[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paiefonctionpublique/docs/circulaire2005.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paiefonctionpublique/docs/circulaire2005.pdf)



## AVANTAGES DIVERS

### SOINS GRATUITS (FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE)

Par trois arrêts de Cour de cassation du 13 décembre 2004, les soins gratuits dont peuvent bénéficier les agents de la fonction publique hospitalière sont considérés comme des avantages en nature.

Toutefois, tous les agents ne seront pas concernés par cette réintégration.

En effet, seule l'attribution de soins gratuits à des agents non couverts par une mutuelle est constitutive d'un avantage en nature, à calculer par référence aux dépenses non prises en charge par l'assurance maladie.

Les agents titulaires d'une mutuelle ne se voient donc réintégrer aucun avantage en nature.

### VÊTEMENTS DE TRAVAIL

S'agissant de vêtements, lorsque les dépenses d'habillement des agents se traduisent par un remboursement, elles sont considérées comme des avantages en espèces qui doivent donc être réintégrés dans l'assiette de cotisations.

Toutefois, relèvent de frais d'entreprise les dépenses se traduisant par un remboursement de l'employeur ou par la fourniture gratuite aux salariés de vêtements qui répondent aux critères de vêtement de protection individuelle au sens de l'article R. 4321-1 du Code du travail ou à des vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession qui répondent à un objectif de salubrité ou concourent à la démarche commerciale.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective.

Les frais d'entretien de ceux-ci sont également des frais d'entreprise.

L'employeur doit prouver que le vêtement reste la propriété de l'entreprise et il doit démontrer le caractère obligatoire du port.

### FRAIS DE TÉLÉPHONE

En cas de prise en charge de tout ou partie des factures téléphoniques d'un agent, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve (en cas de contrôle) que l'agent utilisait son téléphone au profit exclusif de l'employeur ou dans une proportion correspondant à la prise en charge par ce dernier.

*Cass. soc. 19 octobre 1995 - URSSAF de la Nièvre c/SARL SAVI*

### CADEAUX D'ENTREPRISE

Les cadeaux offerts à titre de concours aux agents, constituent des compléments de rémunération en nature acquis en contrepartie ou à l'occasion du travail. Ils sont, de ce fait, soumis à cotisations.

*Cass. soc. 12 décembre 2002 - Sté MERCEDES-BENZ c/URSSAF de Paris*

Concernant les cadeaux remis par le comité d'entreprise, pour savoir s'il y a avantage en nature, la Cour de Cassation vérifie si la valeur est conforme aux usages ou exagérée lorsqu'il s'agit d'un cadeau en relation avec un événement particulier (naissance, mariage...).

Selon l'ACOSS, un cadeau est conforme aux usages lorsque son montant ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale, soit **159 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2015**.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2006-026 du 1<sup>er</sup> février 2006*

## VOYAGE OFFERT PAR L'EMPLOYEUR

Un voyage offert par l'employeur à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise pour les salariés et leurs conjoints est considéré comme un avantage en nature. En effet, c'est dans le cadre du contrat de travail que cet avantage a été attribué.

Les cotisations portent sur la valeur réelle du voyage et non sur une valeur forfaitaire.

*Cass. soc. 5 mai 1995 - Société Areil Fruitaprim c/URSSAF du Lot et Garonne*

De même, "sont considérées comme rémunérations pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les avantages en argent et en nature, ainsi que la prise en charge par l'employeur du coût des voyages d'agrément accomplis par son personnel cadre.

Ces sommes constituent non un remboursement de frais professionnels mais un avantage soumis à cotisations, sans que le fait d'accompagner des salariés non cadres de l'entreprise, eux-mêmes en voyage d'agrément aux frais de celle-ci, puisse lui faire perdre ce caractère".

Il appartenait, dans ce cas, à l'employeur d'établir que pendant ces voyages, les salariés, sans être en congés, étaient investis dans l'intérêt de l'entreprise, d'une mission distincte de l'accompagnement d'autres salariés de la société, condition nécessaire pour que les frais litigieux correspondent à une charge de caractère spécial inhérente à la fonction ou à l'emploi.

Le seul fait pour des salariés de l'entreprise d'accompagner des concessionnaires de la marque ne suffit pas à établir le caractère professionnel du voyage.

*Cass. soc. 26 septembre 1991 - URSSAF Meurthe et Moselle c/Sté Elf France*

*Cass. soc. 7 mai 1998 - SA VAG Financement c/URSSAF de Laon*

De la même façon, un voyage offert à titre de concours à un salarié constitue un avantage en nature.

*Cass. soc. 12 décembre 2002 - Sté MERCEDES-BENZ c/URSSAF de Paris*

*Cass. soc. 13 février 2003 - Sté GPA Vie c/URSSAF de Paris*

## VOYAGE À L'ÉTRANGER

Les voyages à l'étranger, offerts par une société à des salariés et leurs conjoints, constituent des avantages en nature soumis à cotisations pour leur valeur réelle peu importe que leur organisateur soit l'employeur ou le comité d'entreprise ou équivalent.

*Cass. soc. 5 mai 1995 - Société Areil Fruitaprim c/URSSAF du Lot et Garonne*

Lorsque l'entreprise établit le caractère professionnel des voyages, leur valeur n'est pas intégrée dans l'assiette des cotisations. Toutefois, le fait pour des salariés d'accompagner un groupe de concessionnaires ne suffit pas à conférer un caractère professionnel au voyage.

*Cass. soc. 7 mai 1998- SA VAG Financement c/URSSAF de Laon*

## CHÈQUES-VACANCES

*Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982*

C'est l'ordonnance du 26 mars 1982 qui institue le chèque vacances au bénéfice des salariés, fonctionnaires et agents non titulaires justifiant d'un revenu inférieur au plafond déterminé par arrêté.

La prestation Chèque-vacances s'inscrit dans le cadre de l'action sociale au bénéfice des agents de l'État, prévue par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 6 janvier 2006 cités en référence.

En application de l'article L. 411-18 du Code du tourisme, l'État a souhaité faire bénéficier ses agents de Chèques-Vacances.

Tandis que la loi n° 99-584 du 1<sup>er</sup> juillet 1999 a modifié les dispositions relatives aux chèques vacances, les circulaires FP/4 n° 1964 du 1<sup>er</sup> décembre 1999 ; FP/4 n° 1982 du 18 septembre 2000 et FP/4 n° 1991 du 10 janvier 2001 complètent la circulaire FP/4 n° 1623 du 17 mars 1986 qui détermine l'ouverture du droit aux Chèques-Vacances pour les fonctionnaires et agents publics.

Le Chèque-Vacances est un titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques et à des prestataires de services agréés, en paiement des dépenses effectuées, sur le territoire national, par les bénéficiaires pour leurs vacances (frais de transports, d'hébergement, de repas, d'activités de loisir).

Ils ne sont valables que sur le territoire national : France et DOM-TOM.

Les Chèques-Vacances peuvent également être remis en paiement des dépenses effectuées sur le territoire des États membres de la Communauté Européenne, aux prestataires qui ont signé des conventions avec l'Agence nationale pour les Chèques-Vacances.

Ils peuvent être acquis avec une contribution de l'employeur, par les salariés de l'entreprise, leurs conjoints et les personnes à charge au sens du Code général des impôts.

Les Chèques-Vacances ne sont valables que dans établissements agréés Chèques-Vacances.

### Nouveauté

Un décret du 19 octobre fixe le plafond individuel à l'attribution de Chèques-Vacances. Dans les entreprises de moins de **50** salariés, pour être exonérée de cotisations sociales, la participation de l'employeur à l'acquisition de Chèques-Vacances ne doit pas dépasser :

- **80 %** de leur valeur si la rémunération du salarié est inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale (**3 170 €** par mois en 2015) ;
- **50 %** de leur valeur si la rémunération est supérieure.

En tout état de cause, le montant de la participation patronale est limité à **30 %** du SMIC mensuel par salarié et par an (**437,26 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2015**).

### Chèques vacances distribués par l'employeur

Les agents de l'État peuvent bénéficier des Chèques-Vacances.

Leur gestion est confiée à la fédération Nationale des mutuelles de la fonction publique (MFP) par la convention du 4 mars 1986.

*"En vertu de cet accord, les fonctionnaires et agents de l'État, en activité ou retraités, susceptibles de bénéficier de chèques vacances, devront déposer directement leur demande auprès des sections locales de la MFP, qu'ils soient ou non mutualistes.*

*Le financement de la prestation sera assuré par une contribution globale versée à la MFP par la direction générale de l'administration et de la fonction publique".*

*Circulaire FP/4 n° 1623 du 17 mars 1986*

Le Chèque-Vacances est un titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques et à des prestataires de services agréés, en paiement des dépenses effectuées sur le territoire national par les bénéficiaires pour leurs vacances (frais de transport, d'hébergement, de repas, d'activité de loisirs).

Il repose sur une épargne du salarié abondée d'une participation de l'employeur.

### **Bénéficiaires**

Les Chèques-Vacances peuvent être attribués par les organismes à caractère social, notamment les caisses d'allocations familiales, les caisses de mutualité sociale agricole, les centres communaux d'action sociale (CCAS), les caisses de retraite, les comités d'entreprise, les mutuelles ou les services sociaux de l'État, des collectivités publiques ou de leurs établissements publics.

Ils peuvent également être versés par tout organisme paritaire de gestion d'une ou plusieurs activités sociales, dont la création et les principes de fonctionnement sont prévus par un accord collectif de branche ou territorial.

Sont bénéficiaires des Chèques-Vacances :

- les agents publics civils de l'État et les militaires, en activité ;
- les fonctionnaires civils et les militaires retraités régis par le Code des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, sous réserve qu'ils ne disposent d'aucun revenu d'activité. Dans le cas contraire, il appartient à leur employeur, s'ils sont salariés, de leur accorder, le cas échéant, la possibilité d'acquiescer des Chèques-Vacances ;
- les ouvriers d'État retraités ;
- les assistants d'éducation, recrutés en application de l'article L. 916-1 du Code de l'éducation.

Les ayants-cause (veufs et veuves non remariés, orphelins) des bénéficiaires mentionnés ci-dessus, titulaires d'une pension de réversion, sont admis à bénéficier des Chèques-Vacances, à condition de ne bénéficier d'aucun revenu d'activité.

L'ensemble de ces personnels doit, pour bénéficier des Chèques-Vacances, être directement rémunéré sur le budget de l'État, à l'exception des assistants d'éducation.

Sont en conséquence exclus du bénéfice des Chèques-Vacances :

- les agents publics civils de l'État et les militaires qui ne sont pas rémunérés sur le budget de l'État, à l'exception des assistants d'éducation ;
- les agents non titulaires retraités de l'État ;
- les retraités de l'État qui bénéficient du versement par l'État (partiel ou total) d'une retraite au titre des pensions d'États étrangers garanties.

Les personnels concernés en activité doivent être affectés en France métropolitaine, dans les départements d'Outre-Mer ou appartenir aux forces françaises stationnées en Allemagne. Les retraités doivent, quant à eux, être imposés en France. Leur situation est appréciée à la demande de la demande.

### **Conditions d'octroi**

L'attribution se fait sous conditions de ressources.

Le bénéfice du Chèque-Vacances est soumis à condition de ressources (niveau du revenu fiscal de référence (RFR) du foyer fiscal auquel appartient le demandeur, pour l'année n-2 pour une demande effectuée en année n), qui varie selon la composition dudit foyer fiscal (nombre de parts fiscales apprécié à la date de la demande).

Les personnels demandeurs de Chèques-Vacances doivent justifier que le montant des revenus du foyer fiscal de l'avant-dernière, soit de 2013, tels que définis au V de l'article 1417 du Code général des impôts (revenu fiscal de référence) n'excède pas certains montants.

☞ *L'administration fiscale accorde à chacun des parents qui ne vivent plus ensemble et qui assurent la garde alternée de leur enfant, ¼ de part supplémentaire.*

Si le demandeur présente trois avis d'impôt ou de non-imposition au titre de l'année n-2 du fait de son mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité, son revenu fiscal résultera de l'addition des RFR portés sur les trois avis d'impôt sur les revenus.

Si le demandeur vit en concubinage avec une autre personne, il est procédé à l'addition de leurs deux revenus fiscaux de référence, sur la base de leurs deux avis d'impôt ou de non-imposition.

Si le demandeur a connu, entre l'année n-2 et le moment où il fait sa demande, une modification substantielle de sa situation familiale, telle qu'un divorce, une rupture en cas de pacte civil de solidarité, une séparation ou le décès de son conjoint, il sera procédé à la reconstitution de son revenu fiscal de référence sur la base de sa nouvelle situation familiale. Les revenus pris en compte à ce titre seront ceux effectivement perçus par le demandeur en année n-2.

Lorsque le demandeur était, au cours de l'année n-2, rattaché au foyer fiscal de ses parents, un revenu fiscal de référence est reconstitué, en prenant en compte les revenus déclarés en son nom sur la déclaration de revenus de ses parents. Il est, pour ce faire et le cas échéant, appliqué à ces revenus le ou les abattements prévus par la réglementation fiscale en vigueur.

La demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

- un formulaire de demande, comprenant une autorisation de prélèvement, dûment complété ;
- la ou les copies du ou des avis d'impôt sur les revenus ou de non-imposition afférents à l'année n-2 (à titre d'exemple, pour 2013, seront retenus les revenus afférents à l'année 2011) selon la situation matrimoniale du demandeur. Si l'agent était, au cours de l'année n-2, rattaché au foyer fiscal de ses parents, il fournira à l'appui de sa demande une copie de la déclaration de revenus de ses parents ;
- une copie d'une fiche de paye du demandeur, antérieure de moins de trois mois à la date de la demande ou une copie du titre de pension pour les retraités ;
- un relevé d'identité bancaire au nom du demandeur.

Pour bénéficier de la majoration de **30 %** de la bonification, les agents handicapés fourniront, en plus des pièces précitées, une attestation du service des ressources humaines dont ils relèvent justifiant de leur handicap.

*Circulaire 2BPSS n° 09-3040 du 30 mars 2009*

### **Contribution des personnels et de l'administration**

Les agents ne peuvent acquérir les Chèques-Vacances que par des versements mensuels obligatoirement répartis sur une durée comprise entre quatre mois et **12** mois.

Le montant des versements doit être compris entre **2 %** et **20 %** du SMIC apprécié sur une base mensuelle (**169** heures).

*Article 3 - Ordonnance du 26 mars 1982*

Les agents handicapés, en activité, remplissant les conditions d'attribution de la prestation, bénéficient d'une majoration accordée par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), à hauteur de **30 %** de la bonification versée par l'État.

À chaque versement du salarié doit correspondre une contribution de l'employeur augmentée, le cas échéant, d'une contribution du comité d'entreprise ou organisme assimilé (CGOS, COS, CNAS...).

La contribution de l'employeur doit être comprise entre **20 %** et **80 %** de la valeur libératoire du titre.

Le taux de la bonification versée par l'État correspondant à l'épargne préalable des bénéficiaires de chèques vacances, est modulé en fonction du montant du revenu fiscal de référence du demandeur.

Il est compris entre **10 %** et **25 %**.

*Circulaire 2BPSS n° 10-3147-B9 n° 10.BCFF 1005555C relative à la revalorisation des conditions d'attribution des chèques vacances aux agents actifs et retraités de la fonction publique de l'État*

### **Régimes social et fiscal**

L'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques vacances est exonéré :

- de la taxe sur les salaires ;
- d'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

La contribution est assujettie aux cotisations :

- de Sécurité sociale ;
- d'assurances chômage ;
- de retraite complémentaire.

### **Plafond d'exonération**

Le montant de la contribution de l'employeur est limité par an et par agent à **30 %** du SMIC apprécié sur une base mensuelle soit :

- au **1<sup>er</sup> janvier 2015** :  $1\,457,52 \times 30\% = 437,27$  €.

L'avantage consenti au salarié (prise en charge par l'employeur) doit respecter les plafonds suivants :

- respect du plafonnement individuel : de **20 %** à **80 %** de la valeur des titres ;
- respect du plafonnement annuel global de l'abondement : ce montant ne peut être supérieur à :
  - $\frac{1}{2}$  (nombre total de salariés x SMIC mensuel basé sur **169** heures).

Pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux en vigueur au **1<sup>er</sup> janvier** de l'année en cours. Le non respect de l'un de ces plafonnements conduit à une réintégration, au premier euro, de la contribution de l'employeur. La contribution de l'employeur reste assujettie à la CSG et à la CRDS et au versement transport.

*Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999*

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2003-068 du 27 mars 2003*

### **Chèques vacances distribués par le Comité d'entreprise ou par un organisme social**

Les conditions d'attribution sont déterminées librement par le comité d'entreprise sans référence à un seuil d'imposition. Les aides aux vacances attribuées par le comité d'entreprise sous forme de Chèques-Vacances sont exonérées de cotisations.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 86-17 du 14 février 1986*

Par contre, la participation éventuellement versée par le comité d'entreprise en complément de celle de l'employeur, constitue un élément de rémunération soumis à cotisations.

La circulaire relative à la revalorisation des conditions d'attribution du Chèque-Vacances aux agents actifs et aux fonctionnaires retraités de la fonction publique de l'État se rapportant aux circulaires B9 n° 09-2181 et 2BPSS n° 09-3040 du 30 mars 2009 et la circulaire B9 n° 11- MFPF 1126108C et 2BPSS n° 11-3348 du 23 septembre 2011 relative à la revalorisation des conditions d'attribution du Chèque-Vacances aux agents actifs et aux fonctionnaires retraités de la fonction publique de l'État sont disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paiefonctionpublique/docs/circulairechequesvacances.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paiefonctionpublique/docs/circulairechequesvacances.pdf)



## AVANTAGES VERSÉS PAR DES TIERS

### COMITÉ D'ENTREPRISE

Dans les différentes fonctions publiques, les agents peuvent bénéficier d'avantages divers alloués par des organismes ou associations assimilées par la législation à un comité d'entreprise.

Il peut s'agir :

- d'organismes nationaux :
  - le CNAS pour la fonction publique territoriale,
  - le CGOS pour la fonction publique hospitalière ;
- d'amicales du personnel ;
- d'associations du personnel...

Pour la fonction publique de l'État, ces prestations sont encadrées par l'action sociale et sont réglementées quant à leur montant.

Ces prestations peuvent être transposées aux autres fonctions publiques, territoriales et hospitalières.

Elles peuvent prendre la forme de bons d'achats, de cadeaux, de bourses d'études..., mais il est nécessaire qu'elles correspondent à la législation fixée par l'URSSAF.

Il convient de distinguer la position de la chambre sociale de la Cour de cassation et la position de l'administration qui divergent fondamentalement sur ce point.

### POSITION DE LA JURISPRUDENCE

#### Responsabilité du paiement des cotisations

En cas d'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale des avantages alloués par le comité d'entreprise, le versement des cotisations incombe à l'employeur.

Ce dernier dispose d'un recours contre le comité d'entreprise pour obtenir le remboursement des cotisations versées.

*Cass. soc. 13 mai 1993 - SA Rhône Poulenc Chimie c /URSSAF de Vienne - Bull. V, n° 141*

#### Sommes versées par le comité d'entreprise

Au vu des articles L. 242.1 et R. 242.1 du Code de la Sécurité sociale,

*"Sont considérées comme rémunérations pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les avantages en nature ou en argent".*

De ce fait, hormis les cas où les sommes ont le caractère de secours ou de dommages-intérêts ou lorsqu'une exonération est prévue par un texte, les avantages servis par le comité d'entreprise doivent être soumis à cotisations.

### Exemple

#### ■ Bons d'achat

Les bons d'achat remis par le comité d'entreprise à l'occasion des fêtes de Noël au personnel présent dans l'entreprise et comptant au moins un an d'ancienneté, sont soumis à cotisations.

De même, des bourses d'études attribuées aux enfants des salariés qui poursuivent leurs études sont cotisables en totalité.

*Cass. soc. 18 juin 1992 - URSSAF Roanne c /Sté SOROPA*

Des bons d'achat, d'une valeur uniforme et négociable dans tous les commerces de détail d'une ville, remis à l'ensemble du personnel à l'occasion de festivités locales, constituent un avantage en nature soumis à cotisations et non un secours.

*Cass. soc. 13 mai 1993 - SA Rhône-Poulenc Chimie c /URSSAF de Vienne*

#### ■ Frais de garde

Des allocations pour frais de garde et de cantine scolaire, cadeaux, bons d'achats, de fournitures scolaires, de carburant, de restaurant n'ayant pas le caractère de secours doivent, par conséquent, entrer dans l'assiette de cotisations.

*Cass. soc. 9 juin 1992 - Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des personnels de santé c /URSSAF du Loiret*

#### ■ Bourses d'études

Doivent être soumises à cotisations, les bourses d'études versées par un comité d'établissement en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies au profit des enfants des seuls salariés et anciens salariés de l'entreprise. Peu importe que ces avantages aient été versés sur les fonds affectés aux activités sociales et culturelles prévues à l'article R. 432-2 du Code du travail.

*Cass. soc. 20. janvier 1994 - URSSAF de Lille c /SA Lever*

Les avantages soumis à cotisations, ainsi que les cotisations salariales et patronales correspondantes, doivent figurer sur le bulletin de paie du salarié.

*Circulaire DRT n° 18-88 du 13 décembre 1988*

À l'opposé, les bourses d'études ne sont pas soumises à cotisations lorsqu'elles sont versées dans les conditions suivantes :

- le versement est effectué auprès d'une fraction réduite de salariés, après examen particulier de leurs difficultés financières et des besoins de leurs enfants,
- le montant des bourses d'études est fixé après évaluation des ressources nécessaires à un niveau de vie minimum, de sorte que ces bourses n'ont été versées qu'en fonction de situations exceptionnelles particulièrement dignes d'intérêt.

*Cass. soc. 11 avril 2002 - URSSAF de Lille c/SA Norauto*

#### ■ Vacances du personnel

La participation financière du comité d'entreprise aux frais de logement et de location de skis exposés par les salariés au cours de vacances d'hiver organisées par l'entreprise sont soumises à cotisations de Sécurité sociale. Accordés en contrepartie ou à l'occasion du travail, ces avantages entrent dans les prévisions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, même si leur financement est assuré à l'aide de fonds destinés aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.

*Cass. soc. 5 mai 1994 - URSSAF de Lille c /SA Castorama*

## **Prestations servies par des mutuelles**

### ***Prestations servies en considération d'événements personnels ou familiaux***

Les prestations versées à des salariés par une mutuelle en considération d'événements personnels ou familiaux (primes de mariage, de naissance...) relèvent de l'action de prévoyance, de solidarité et d'entraide.

Ces prestations, même si elles sont financées par l'employeur, ne sont pas soumises à cotisations.

*Cass. soc. 25 mars 2003 - Caisse Interprofessionnelle de prévoyance des salariés c/URSSAF du Loiret*

### ***Exemple***

Ne sont pas assujetties à cotisations, les primes forfaitaires de mariage, de naissance et de décès correspondant à la participation financière de l'employeur.

### ***Actions de prévoyance, de solidarité et d'entraide***

Les prestations versées par une mutuelle en relation avec l'action de prévoyance, de solidarité et d'entraide qui lui est dévolue ne sont pas soumises à cotisations de Sécurité sociale, même si l'employeur des adhérents participe à leur financement.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> - 29 juin 2004 - URSSAF de Loire-Atlantique c/EDF et a.*

### ***Allocations décès***

Doivent être soumises aux cotisations, les allocations décès attribuées par un employeur aux ayants droit des salariés décédés. Ces sommes sont, en effet :

- versées en raison de l'appartenance du salarié à l'entreprise ;
- un avantage en argent consenti à l'occasion du travail précédemment accompli.

Peu importe, par ailleurs, que ces sommes soient versées aux ayants droit des salariés après la rupture du contrat de travail.

*Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001*

### ***Allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale***

Les allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale versées en cas d'arrêt de travail pour maladie sont incluses dans l'assiette des cotisations si elles sont versées en application du contrat de travail ou d'une convention collective.

*Article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale*

Les indemnités complémentaires versées par une mutuelle aux salariés ayant adhéré à un régime de prévoyance collectif constituent un avantage résultant du contrat de travail et doivent, par conséquent, être incluses dans l'assiette des cotisations selon une proportion correspondant au financement des prestations par l'employeur.

Le fait que l'adhésion au régime de prévoyance soit facultative et que seuls les salariés ayant souhaité y souscrire bénéficient de cet avantage, est sans incidence sur leur assujettissement à cotisations.

*Cass. soc. 29 mars 2001 - Ville de la Roche-sur-Yon c /URSSAF de la Vendée*

**Exemple**

Une institution de prévoyance verse une indemnité "incapacité temporaire de travail" d'un montant égal à 800 €. Le financement à la prévoyance est assuré de la façon suivante :

- *taux salarial* : 1 % ;
- *taux patronal* : 2 % ;
- *total* : 3 %.

Dans ce cas, la base soumise aux cotisations :

- *de Sécurité sociale* ;
- *d'assurance chômage* ;
- *de retraite complémentaire* ;

est égale à :  $800 \times 2/3 = 533,33 \text{ €}$ .

## POSITION DE L'ADMINISTRATION ET POSITION DE L'ACOSS CONCERNANT LES SOMMES VERSÉES PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

### POSITION DE L'ADMINISTRATION

L'ACOSS a pris position quant à l'intégration dans l'assiette de cotisations des avantages servis par le comité d'entreprise notamment dans le cadre :

- d'une circulaire ACOSS n° 92-64 du 29 juillet 1992 ;
- d'une circulaire ACOSS du 14 février 1986 ;
- d'une lettre-circulaire ACOSS n° 96-94 du 3 décembre 1996.

☞ *Les circulaires de l'ACOSS n'ont pas, selon une jurisprudence constante, une valeur créatrice de droit.*

#### Exemple

*"L'instruction ministérielle du 17 avril 1985, qui se borne à énumérer, sous la réserve expresse de l'appréciation des tribunaux, les prestations servies par les comités d'entreprise ou d'établissement susceptibles d'être comprises ou non dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, n'est pas créatrice de droit et ne saurait restreindre ceux que tiennent de la loi les organismes de recouvrement".*

*Cass. soc. 20 janvier 1994 - URSSAF de la Drôme c/Cogéma*

Il en va différemment lorsque la circulaire est publiée au journal officiel. Dans cette hypothèse, en vertu de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 83-1025 du 28 novembre 1983, tout intéressé est fondé à se prévaloir à l'encontre de l'administration, des circulaires publiées dans les conditions prévues à l'article 9 de la loi du 17 juillet 1978.

*Cass. soc. 20 octobre 1994 - URSSAF de Seine & Marne c/SA JEUMONT SCHNEIDER et autres*

### Bons d'achat et cadeaux en nature

Les bons d'achat bénéficient d'une présomption de non assujettissement aux cotisations dues lorsque leur montant n'excède pas :

- **5 %** du plafond mensuel de Sécurité sociale (**159 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015**) par an et par salarié ;

Au-delà de cette limite, les bons d'achat peuvent être exonérés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le bon d'achat doit être attribué en relation avec un événement ;

Sont visés les événements suivants :

- mariage,
- naissance,
- retraite,
- fête des mères/pères,
- Sainte-Catherine/Saint-Nicolas,
- Noël des enfants et des salariés,

*(est considéré comme enfant, toute personne jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile contrôlée).*

- rentrée scolaire.

*(est considéré comme enfant, toute personne ayant jusqu'à 19 ans inclus dans l'année civile contrôlée).*

- le bon d'achat doit avoir une valeur conforme aux usages : le seuil est fixé à 5 % du plafond mensuel par le bon d'achat doit avoir une valeur conforme aux usages : le seuil est fixé à 5 % du plafond mensuel par événement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent ce seuil. Soit pour 2015 : 159 € par événement.

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

☞ Pour un bon d'achat attribué à l'occasion de la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par enfant. Pour un bon d'achat attribué à Noël, le seuil est de 5 % par enfant et par salarié bénéficiaire.

- utilisation des bons d'achats : l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement. Les bons d'achat, pour les rayons alimentaires, sont écartés ou exclus, sauf dans l'hypothèse où le montant total des bons d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel par an et par salarié.

Les mêmes précisions valent pour les cadeaux en nature.

### Exemple

1 - Un salarié reçoit en 2014 du comité d'entreprise, indépendamment de tout événement, 2 bons d'achat, d'une valeur de 38 €.

Le montant total des bons d'achat est à comparer au seuil de 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale, soit  $3\,170 \times 5\% = 159$  € pour 2015.

Le montant total étant inférieur, les bons sont exonérés, quelle que soit leur affectation.

2 - Un salarié a 2 enfants. Le comité d'entreprise lui remet 3 bons d'achat à l'occasion des fêtes de Noël :

- pour le salarié, un bon d'achat de 100 € ;
- pour son fils (né le 5 octobre 1993) un bon d'achat d'une valeur de 75 € ;
- pour sa fille de 13 ans, un bon d'une valeur de 68,60 €.

Les bons d'achat remis au salarié et à sa fille sont exonérés.

Concernant le bon d'achat remis au fils, la somme de 75 € est cotisable en intégralité car celui-ci ne remplit pas la condition d'âge.



### **Bourses d'études**

Les bourses d'études accordées aux familles dans le domaine de l'éducation et attribuées par le comité d'entreprise n'ont pas le caractère de secours.

Les bourses d'études attribuées par les comités d'entreprise, le plus souvent en fonction de critères objectifs et selon un barème préétabli, doivent être soumises aux cotisations de Sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

En effet, ces bourses sont versées en contrepartie ou à l'occasion de l'activité accomplie par les salariés concernés au profit de l'entreprise. Elles ne peuvent donc avoir le caractère de secours versés en fonction de situations individuelles exceptionnelles particulièrement dignes d'intérêt et être, à ce titre, exonérées de cotisations sociales.

*Réponse n° 46619 - JO ANQ du 18 septembre 2000, p. 5422*

### **Chèques-lire**

Le chèque-lire est un crédit de lecture pouvant s'acheter ou s'échanger en librairie.

Selon l'ACOSS, les chèques-lire doivent s'analyser comme une modalité particulière de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle et, à ce titre, doivent être exonérés de charges sociales sans autre condition que celle d'être attribués par les comités d'entreprise ou par l'employeur, en l'absence de comité d'entreprise.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-059 du 26 février 2002*

### **Chèques-disque et chèques-culture**

Les chèques-disque et chèques-culture ne s'analysent pas comme des bons d'achat mais comme une modalité financière particulière de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle.

Ces chèques sont exonérés de cotisations sociales sans autre condition que celle d'être attribuée par les comités d'entreprise ou par l'employeur en l'absence de comité d'entreprise.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-144 du 27 octobre 2004*

### POSITION DE L'ACOSS CONCERNANT LES SOMMES VERSÉES PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
<b>Aide financière allouée dans le cadre du développement des emplois de services aux particuliers</b>	Dans la limite des frais engagés et à hauteur de <b>1 830 €</b> par an	NON
<b>Allocations complémentaires aux indemnités journalières</b>	Destinées à maintenir en tout ou partie le salaire Article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale	OUI
<b>Anniversaire de l'entreprise</b>	Primes allouées à cette occasion	OUI
<b>Bonifications d'intérêts</b>	Remboursées aux salariés qui contractent un emprunt pour accéder à la propriété	OUI
<b>Bons d'achat</b>	Si le montant global annuel des bons d'achat et des cadeaux en nature n'excède pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale, soit : <b>159 € pour 2015</b> Si ce seuil est dépassé, le bon : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ doit être en relation avec un événement déterminé</li> <li>■ avoir une utilisation déterminée</li> <li>■ doit être d'un montant conforme aux usages</li> </ul> Attribution d'un bon d'achat ne respectant pas ces conditions	NON NON OUI
<b>Cadeaux</b>	Idem bons d'achat	OUI / NON
<b>Cantine</b>	Participation au financement de la cantine conjointe ou non à celle de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ si la participation salariale est supérieure ou égale à <b>2,33 €</b></li> <li>■ si la participation salariale est inférieure à <b>2,33 €</b> (cotisations dues sur la valeur d'un avantage en nature (<b>4,65 €</b>) sous déduction de la participation du salarié)</li> </ul>	NON OUI
<b>Chèques-lire Chèques-disque Chèques-culture</b>		NON
<b>Chèques-vacances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ aides aux vacances attribuées par le CE sous forme de participation aux Chèques-Vacances acquis par les employeurs</li> <li>■ aides aux vacances attribuées sous forme de Chèques-Vacances acquis par le CE en fonction de critères qu'il détermine librement sans intervention de l'employeur</li> </ul>	OUI NON

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
<b>Colonies de vacances (centres aérés, ....)</b>	Participations favorisant le départ des enfants en colonies de vacances (sous réserve d'attestations d'inscriptions)	NON
<b>Congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale</b>	Indemnités accordées à l'occasion de congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ si elles sont destinées à couvrir les frais supportés par les salariés à cette occasion</li> <li>■ si elles sont accordées pour compenser les pertes de salaire</li> </ul>	NON  OUI
<b>Décès</b>	La somme allouée à l'occasion du décès d'un membre de la famille du salarié est assimilée à un secours exceptionnel si elle est d'un montant raisonnable.	NON
<b>Enfants à charge</b>	Allocations pour enfants à charge	OUI
<b>Etudes</b>	Les primes et les bourses d'études allouées par le comité d'entreprise	OUI

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
<b>Fête patronale</b>	Primes allouées à l'occasion de la fête patronale de l'entreprise	OUI
<b>Grève</b>	Maintien en tout ou partie du salaire en cas de grève	OUI
<b>Jouets</b>	Offerts aux enfants à l'occasion des fêtes de Noël (idem bons d'achat et cadeaux)	OUI / NON
<b>Logement</b>	Primes de logement allouées par le CE	OUI
<b>Mariage</b>	Primes allouées à l'occasion du mariage du salarié Bons d'achat ou cadeaux (sous conditions)	OUI NON
<b>Maternité</b>	Allocations de maternité allouées par le CE	OUI
<b>Médaille du travail</b>	Prime versée à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail (conjointe ou non à celle de l'employeur) : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ si la prime globale est inférieure ou égale au salaire mensuel de base de l'intéressé</li> <li>■ si la prime globale est supérieure au salaire de base de l'intéressé, la fraction excédentaire</li> </ul> Les primes versées à l'occasion de l'attribution d'une médaille d'entreprise	NON OUI OUI
<b>Mères</b>	Primes allouées à l'occasion de la fête des mères Bons d'achat ou cadeaux (sous conditions)	OUI NON

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
<b>Naissance</b>	Primes allouées à l'occasion de la naissance d'enfants	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON
<b>Noël</b>	Primes attribuées à l'occasion de Noël	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON
<b>Pères</b>	Primes attribuées à l'occasion de la fête des pères	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON
<b>Perte de salaire</b>	Toutes les sommes destinées à compenser une perte de salaire	OUI
<b>Préretraite</b>	Primes allouées par le comité :	OUI
	■ à l'occasion du départ en préretraite des salariés	OUI
	■ les versements échelonnés versés après la rupture du contrat de travail sont soumis à la cotisation maladie, à la CSG et à la CRDS	NON
■ secours ou avantages divers alloués pendant la préretraite		
<b>Prévoyance</b>	Idem mutuelles	NON
<b>Rentrée scolaire</b>	Primes de rentrée scolaire	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON
<b>Secours</b>	Attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en raison d'une situation sociale particulièrement digne d'intérêt	NON
<b>Service militaire</b>	Primes allouées aux salariés :	OUI
	■ à l'occasion de leur départ au service militaire	NON
■ pendant leur service militaire		
<b>Scolarité</b>	Primes de scolarité	OUI

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
<b>Spectacles</b>	Réductions tarifaires accordées à l'occasion de spectacles, quelles que soient leurs formes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ réductions directement supportées par le comité d'entreprise</li> <li>■ remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié</li> </ul>	NON NON
<b>Sports</b>	Réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ directement supportées par le comité d'entreprise</li> <li>■ remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié</li> </ul>	NON NON
<b>Titres-restaurant</b>	Participation du comité d'entreprise à l'acquisition des titres-restaurant jointe à la participation éventuelle de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ si la participation globale est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre</li> <li>■ et si cette participation n'excède pas <b>5,36 €</b></li> </ul>	NON
<b>Vacances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls, même si elles ne sont pas modulées en fonction des ressources familiales (sous réserve de justifications de dépenses de vacances)</li> <li>■ primes de vacances allouées indistinctement à tous les salariés ou sans aucune justification des dépenses engagées</li> </ul>	NON OUI
<b>Voyages</b>	Réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ directement supportées par le comité d'entreprise</li> <li>■ remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié</li> </ul>	NON NON



## PARTICIPATION DES EMPLOYEURS PUBLICS À CERTAINS AVANTAGES

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE DES ÉLUS LOCAUX

Les élus locaux percevant des indemnités de fonctions sont assimilés à des salariés de la collectivité locale, au regard de critères fiscaux comme sociaux.

Les contributions des collectivités destinées à financer le régime complémentaire de retraite à affiliation obligatoire (IRCANTEC), ne sont pas assujetties à la CSG ni à la CRDS.

*Article 14 - Ordonnance du 26 janvier 1996*

*Article L. 136-2, II-4° du Code de la Sécurité sociale*

Par contre, les contributions des collectivités au financement de régimes de **retraite complémentaires facultatifs** sont soumises à la CSG et à la CRDS.

### RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE FACULTATIVE DES ÉLUS LOCAUX

Les contributions versées par les collectivités territoriales pour financer un régime facultatif de retraite pour les élus locaux, sont soumises à la CSG et CRDS.

*“La contribution versée par le régime général au profit de certains de ses membres a pour objet non pas la constitution d'un régime de retraite obligatoire mais une obligation légale de participer à la constitution d'une retraite par rente supplémentaire à caractère facultatif, laquelle doit être soumise à la CSG et à la CRDS”.*

*Cass. 2<sup>e</sup> civ. - 9 février 2006, n° 04-30-515, n° 252-FS.P*

### CAREL et FONPEL et forfait social

À partir du **1<sup>er</sup> janvier 2012**, le taux du forfait social passe de **6 %** à **8 %** pour la CAREL et la FONPEL.

*Article 12 de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2012*

Cette contribution à la charge des employeurs, en vigueur depuis janvier 2009, s'applique aux éléments de rémunération versés par l'employeur, qui sont soumis à la CSG, mais exclus des cotisations de Sécurité sociale, tels que l'intéressement, la participation, l'épargne salariale (PEE et PERCO) ou les contributions aux régimes de retraite supplémentaire (CAREL et FONPEL).

En revanche, restent exonérées du forfait social :

- les attributions de stock-options et d'actions gratuites, déjà soumises à une contribution de **10 %** ;
- les indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail ;
- les contributions des employeurs aux chèques vacances, aux chèques restaurant et aux chèques emplois service universel (CESU) préfinancés.

La participation obligatoire des collectivités à ces régimes de retraite par rente (CAREL et FONPEL) devient imposable.

*Circulaire de la DGFP du 7 janvier 2011*

Le montant de la part patronale CAREL et FONPEL doit être réintégré aux indemnités de fonctions perçues par les élus locaux, qu'elles soient soumises à la retenue à la source ou à l'impôt sur le revenu.

Lorsque l'élu décide de cotiser, la collectivité est tenue de participer, pour une contribution équivalente, à la constitution de la rente. Le taux plafond de cotisation étant fixé à 8 % de l'indemnité brute perçue pour l'élu et 8 % pour la collectivité, l'élu peut choisir entre 4,6 et 8 %.

Les contributions des collectivités locales, au financement des régimes de retraite complémentaires facultatifs, sont réintégrées dans l'assiette de la CSG et de la CRDS, ces dernières étant à la charge des élus concernés, d'après l'article L.136-2 II-4° du Code de la Sécurité sociale (courrier de la direction de la Sécurité sociale du 4 novembre 2004 et courrier cosigné par le ministre de l'Économie et le ministre du Budget du 14 juin 2011).

En revanche, la cotisation de l'élu, qui n'est pas considérée comme un avantage, n'est soumise ni à la CSG ni à la CRDS à la charge de l'élu.

Par ailleurs, ces mêmes contributions ne sont pas soumises au forfait social.

## **SUBVENTIONS VERSÉES PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES AUX MUTUELLES DES FONCTIONNAIRES**

Les subventions versées par les collectivités territoriales aux mutuelles de fonctionnaires sont exclues de la CSG, de la CRDS et du forfait social.

*L'article R. 523-2 de l'ancien Code de la mutualité permettait à l'État de verser des subventions aux mutuelles.*

*"L'État peut accorder aux mutuelles constituées entre les fonctionnaires, agents et employés de l'État et des établissements publics nationaux des subventions destinées notamment à développer leur action sociale et, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la mutualité et du ministre chargé des finances, à participer à la couverture des risques sociaux assurée par ces mutuelles".*

L'arrêté du 19 septembre 1962 pris en application de cette disposition réglementaire précise que la subvention ne peut excéder "25 % des cotisations effectivement versées par les membres participants, sans pouvoir excéder le tiers des charges entraînées par le service des prestations qui leur sont allouées".

Les pouvoirs publics peuvent donc accorder des subventions spécifiques aux groupements mutualistes si ces mutuelles sont constituées entre fonctionnaires, agents et employés de l'État ou de ses établissements publics nationaux.

En application du principe de parité entre les agents de la fonction publique territoriale et ceux de l'État, une circulaire du 5 mars 1993 a précisé que les collectivités territoriales pouvaient subventionner les mutuelles constituées entre fonctionnaires et agents publics non titulaires territoriaux dans le respect des limites résultant de l'article R. 523-2 du Code de la mutualité et de l'arrêté du 19 septembre 1962.

Toutefois, le Conseil d'État a jugé illégales les dispositions de l'article R. 523-2 de l'ancien Code de la mutualité et de l'arrêté du 19 septembre 1962.

*Arrêt n° 262282 du 26 septembre 2005.*

*Il est demandé au Gouvernement d'abroger ces dispositions dans un délai de 6 mois. Dès lors, la circulaire du 5 mars 1993 est privée de base légale et les collectivités territoriales doivent cesser toute subvention sur ce fondement.*

*QE n° 75115 du 14 février 2006, JOAN (Q) du 14 février 2006-04-03*

Si les agents territoriaux peuvent adhérer à la mutuelle de leur choix, la collectivité ne peut en revanche la subventionner que si celle-ci comprend uniquement des agents territoriaux et des agents de l'État.

*Sénat n° 08230 JO du 20 août 1998*

Ces subventions ne constituent pas des contributions des employeurs destinées au financement de prestations complémentaires de prévoyance.

Elles sont donc exclues de l'assiette CSG et CRDS et du forfait social.

*Lettre collective n° 2003-084 du 24 juillet 2003.*

*☞ Les subventions versées par les collectivités territoriales pour leurs agents à des mutuelles interprofessionnelles ou non, non constituées entre fonctionnaires, ne peuvent bénéficier de l'exonération de la CSG, de la CRDS et du forfait social.*

## **PRESTATIONS D'ACTIONS SOCIALES**

### **Versées à un établissement public (hospitalier) à ses agents**

#### ***Allocations aux parents d'enfants handicapés***

Dans le cadre de récents contrôles, l'ACOSS a considéré que les allocations versées aux parents d'enfants handicapés étaient attribuées dans des situations individuelles exceptionnelles -le handicap- particulièrement dignes d'intérêt.

Par souci d'égalité de traitement avec les prestations versées par différentes entreprises, l'ACOSS préconise que les prestations d'actions sociales versées ayant un objet équivalent, ne soient pas soumises aux cotisations et contributions.

#### ***Primes de garde d'enfants***

Les primes de garde d'enfants suivent le même régime que les primes de crèche, de nourrice ou de garde d'enfants allouées par les comités d'entreprise.

Les seuils d'exonération sont donc déterminés sur la base du SMIC mensuel.

